

**STRATEGI PEMBINAAN SUMBER DAYA GURU DALAM UPAYA
PENGEMBANGAN MADRASAH DI MTs MATHLA'UL ANWAR
KABUPATEN TANGGAMUS**



ESTU MAHANANI

NPM : 1411030234

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN

LAMPUNG

TAHUN 1439 H/ 2018 M

**STRATEGI PEMBINAAN SUMBER DAYA GURU DALAM UPAYA
PENGEMBANGAN MADRASAH DI MTs MATHLA'UL ANWAR
KABUPATEN TANGGAMUS**

Skripsi

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd)
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

Oleh:

ESTU MAHANANI

NPM : 1411030234

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Dosen Pembimbing 1 : Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd

Dosen Pembimbing 2 : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG**

TAHUN 1439 H/ 2018 M



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : STRATEGI PEMBINAAN SUMBER DAYA GURU DALAM UPAYA PENGEMBANGAN MADRASAH DI MTs MATHLA'UL ANWAR KAB. TANGGAMUS

Nama : ESTU MAHANANI

NPM : 1411030234

Prodi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS : TARBIYAH DAN KEGURUAN

MENYETUJUI :

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd

Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

NIP.195608101987031001

NIP.197208182006041006

Mengetahui
Ketua Jurusan MPI

Drs. H. Amirudin, M.Pd.I

NIP. 196903051996031001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721)703260

PENGESAHAN

Simpul dengan judul, **“STRATEGI PEMBINAAN SUMBER DAYA GURU
DALAM UPAYA PENGEMBANGAN MADRASAH DI MTs MATHLA’UL
ANWAR KAB. TANGGAMUS.”** Disusun oleh **ESTU MAHANANI, NPM:
1411630234**, Jurusan **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**, telah diujikan
dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada hari tanggal:
Jum’at, 04 Mei 2018.

TIM MUNAQASYAH

Ketua : **Drs. H. Amirudin, M.Pd.I**

Sekretaris : **Sri Purwanti Nasution, M.Pd**

Penguji Utama : **Dr. H. Subandi, MM**

Penguji Pendamping I : **Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd**

Penguji Pendamping II : **Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan**

Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd

NIP. 195608101987031001

MOTTO

وَابْتَغِ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنَ كَمَا
 أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya : “Dan carilah pada apa yang Telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah Telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (QS. Al-Qashash ayat: 77)¹



¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Diponegoro, Bandung, 2006, h. 315

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan *Alhamdulillah* puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya kepada kita, sehingga proses penulisan skripsi ini dapat terselesaikan ngan baik, saya persembahkan karya ini kepada orang-orang yang telah memberikan cinta kasih, perhatian serta memberikan motivasi terbesar selama studiku:

1. Orang tuaku tercinta Ibu Sumiyati dan Bapak Yohanes Eko Purwanto yang telah membesarkanku dengan penuh kasih sayang dan kesabaran yang luar biasa dalam mendidik, membimbing, membiayai pendidikan, memberi semangat dan senantiasa berdoa akan kesuksesanku.
2. Adikku tercinta Fredo Agusta Dwi Aditya beserta seluruh keluarga yang selalu memberikan dukungan dan doa untuk keberhasilanku.
3. Rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam khususnya kelas D angkatan 2014.
4. Almamater UIN raden Intan Lampung tempat penulis menuntut ilmu.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Estu Mahanani lahir di Desa Gumukmas Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu, pada tanggal 10 Mei 1996, Anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Yohanes Eko Purwanto dan Ibu Sumiyati.

Penulis mulai menempuh pendidikan di TK RAMA Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus tahun 2001-2002, kemudian melanjutkan pendidikan dasar di Madrasah Ibtidaiyah Mathla'ul Anwar Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus pada tahun 2002-2008, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Muhammadiyah Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus pada tahun 2008-2011, pendidikan selanjutnya di SMA Muhammadiyah Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus pada tahun 2011-2014. Pada tahun 2014, penulis melanjutkan pendidikan strata satu di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif mengikuti kegiatan kampus dan kemahasiswaan. Penulis pernah berkecimpung menjadi anggota dan pengurus di UKK KSR PMI Unit UIN Raden Intan Lampung.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmaanirokhim

Segala puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayahnya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Strategi Pembinaan Sumber Daya Guru Dalam Upaya Pengembangan Madrasah di MTs. Mathla'ul Anwar Kab. Tangamus, dalam memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) UIN Raden Intan Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak kekeliruan dan kekurangan, untuk itu sara dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Dalam kesempatan ini, penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu terealisasinya skripsi ini, terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr, H. Chairul Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan kemudahan dalam berbagai hal, sehingga penulisan skripsi ini berjalan dengan baik
2. Bapak Drs. Amirudin, M.Pd.I selaku Ketua Jurusan MPI dan Dr. M. Muhassin, M.Hum, selaku sekretaris jurusan MPI, yang telah membantu dalam proses perkuliahan.
3. Bapak Prof. Dr, H. Chairul Anwar, M.Pd sebagai pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan dan petunjuk sehingga skripsi ini selesai
4. Bapak Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd sebagai pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan dan petunjuk sehingga skripsi ini selesai

5. Seluruh Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, khususnya dosen jurusan MPI yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan, sehingga penulis dapat menyusun karya ilmiah ini.
6. Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung yang telah menyediakan literatur yang relevan dengan skripsi ini.
7. Bapak Marsono, selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah Mathla'ul Anwar kabupaten tanggamus, yang telah memberikan izin dan membantu kelancaran proses penelitian penulis.
8. Teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen Pendidikan Islam 2014 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah turut membantu dalam menyusun skripsi ini sehingga dapat meringankan beban penulis.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan yang tentunya tidak disengaja. Akhir kata, penulisi berharap semoga skripsi ini berguna bagi peneliti pribadi dan bermanfaat bagi semua pihak.

Bandar Lampung, Mei 2018
Penulis,

ESTU MAHANANI
NPM. 1411030234

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTAK	ii
PERSETUJUAN.....	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah.....	3
D. Fokus dan Subfokus Masalah.....	15
E. Rumusan Masalah	15
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian	18

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Guru.....	20
B. Strategi Pembinaan Sumber Daya Guru	36
C. Pengembangan Madrasah.....	46

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Sifat Penelitian	53
B. Sumber Data.....	54
C. Alat Pengumpul Data	56
D. Metode Analisis Data.....	61
E. Uji Keabsahan Data (Triangulasi)	63

BAB IV PENYAJIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data	66
B. Pembahasan	94

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	103
B. Saran	105

DAFTAR PUSTAKA 107

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Hasil Observasi Upaya Pengembangan Madrasah	13
Tabel 2 : Metode Pengumpulan Data (Informasi)	56
Tabel 3 : Tenaga Pengajar MTs. Mathla'ul Anwar Kab. Tanggamus	70
Tabel 4 : Jumlah Siswa/siswi Tahun Ajaran 2017/2018	72
Tabel 5 : Sarana dan Prasarana	74
Tabel 6 : Sarana Ruang Penunjang	74



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “Strategi Pembinaan Sumber Daya Guru Dalam Upaya Pengembangan Madrasah di MTs. Mathla’ul Anwar Kab. Tanggamus”. Agar tercapai persepsi yang sama antara penulis dan para pembaca, maka perlu kiranya penulis menjelaskan beberapa istilah yang berkenaan dengan judul.

1. Strategi

Strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan di implementasikan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut.²

2. Pembinaan

Pembinaan adalah proses penyempurnaan, perbuatan, cara membina, usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna memperoleh hasil yang lebih baik.³

3. Sumber Daya Guru

Sumber daya guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

² Siagin P. Sondang, *Manajemen Strategi*, (Jakarta: Bumi Aksara , 2004), h. 20

³ Tim Penyusun Kamus, *Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), h. 117

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁴

4. Pengembangan

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 Pengembangan adalah kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bertujuan memanfaatkan kaidah dan teori ilmu pengetahuan yang telah terbukti kebenarannya untuk meningkatkan fungsi, manfaat, dan aplikasi ilmu pengetahuan dan teknologi baru. Pengembangan secara umum berarti pola pertumbuhan, perubahan secara perlahan (*evolution*) dan perubahan secara bertahap.⁵

5. Madrasah

Berdasarkan peraturan pemerintah NO. 28 dan 29 serta diikuti oleh surat keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan dan menteri agama, dapat diketahui bahwa madrasah adalah sekolah yang berciri khas agama Islam. Berkenaan dengan hal ini, maka madrasah ibtidaiyah, tsanawiyah dan aliyah memiliki kurikulum yang sama dengan sekolah pada tingkat pendidikan dasar dan pendidikan menengah, ditambah dengan ciri keislamannya yang tertuang dalam kurikulum, yaitu memiliki mata pelajaran agama yang lebih dari sekolah umum.⁶

⁴Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Citra Umbara, Bandung, 2006, h.2

⁵Undang-Undang Republik Indonesia No. 18 Tahun 2002

⁶ Putra Daulay, haidar, *Sejarah Pertumbuhan dan Pembaruan Pendidikan Islam Di Indonesia*, (Jakarta: penada Media, 2009), h. 111

B. Alasan Memilih Judul

Ada beberapa alasan mengapa penulis tertarik membahas ini dalam bentuk skripsi, antara lain :

1. Karena pada dasarnya pembinaan sumber daya guru disekolah sebagai proses pengembangan, pengendalian, pendayagunaan, penilaian dan pengelolaan individu atau kelompok berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber ada diri manusia. Pembinaan sumber daya guru merupakan kegiatan membantu dan melayani guru agar diperoleh guru yang lebih bermutu dalam satuan pendidikan.
2. Karena di MTs. Mathla'ul Anwar Kab. Tanggamus telah berproses menerapkan pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan madrasah melalui program peningkatan akreditasi, kualifikasi pendidikan guru, program penyetaraan sertifikasi namun masih ada program pembinaan sumber daya guru lain yang belum dilaksanakan secara optimal sehingga diperlukan peningkatan kualitas para guru untuk mencapai output yang berkualitas pula.

C. Latar Belakang Masalah

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di negara maju maupun negara berkembang sangat ditentukan oleh perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sering di sebut *Human Resource Management* yang merupakan faktor dominan di segala bidang. Di sisi lain perkembangan tersebut tidak seluruhnya berdampak positif. Ilmu pengetahuan, teknologi, dan strategi yang saat ini sebagai

pengawas kemajuan umat manusia, masih di temukan di dunia ini sebagai pembawa berbagai macam ketimpangan dan pencemaran baik fisik, sosial, biologi, maupun budaya. Hal ini dapat kita lihat dengan adanya uji coba senjata nuklir dari negara Perancis maupun pencemaran dan industri berat yang di kelola oleh negara maju maupun negara berkembang.⁷

Dalam rangka menanggulangi dilema sebagaimana tersebut di atas, kita di hadapkan kepada menifestasi bahwa bukan ilmu pengetahuan, teknologi, dan strateginya senjata yang kita pertanyakan, melainkan sumber daya manusia yang ada di balik itu. Aspek dan komponen yang harus dikembangkan mencakup sarana dan prasarana, kurikulum, manajemen keuangan dan lain sebagainya. Disamping itu kemampuan dan keterampilan guru sebagai tenaga pendidikan juga harus ditingkatkan serta dikembangkan, sumber daya manusia ditingkatkan dan dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan.

Sumber daya manusia sering disebut *human resouce*, tenaga atau kekuatan manusia.⁸ Menurut Danang Sunyoto sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan organisasi, disebut sebagai personal, tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Sumber daya manusia juga sebagai potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material atau non finansial*) didalam organisasi bisnis,

⁷Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 1

⁸ *Ibid*, h. 11

yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.⁹

Menurut pendapat di atas, bahwa sumber daya manusia merupakan potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya untuk mencapai tujuan. Artinya sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing-masing memiliki peran dan fungsi.

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan organisasi termasuk organisasi sekolah. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber dari potensi manusia yang ada dalam organisasi, dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktifitas dalam mencapai tujuan.

Didalam dunia pendidikan sumber daya manusia memerlukan aspek penting, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi dan aspek-aspek lainnya.¹⁰ Sehingga dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang diisyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain: (1) pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (2) pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan

⁹ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Caps, 2013), h. 3

¹⁰ *Ibid*, h. 15

usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.¹¹

Peran guru sebagai salah satu sumber daya manusia di Madrasah harus terus diperhatikan dan ditingkatkan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara maksimal.

Mengingat sangat penting peranan guru terhadap pengembangan madrasah, guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar harus dikelola dengan baik dengan mengikuti pelatihan atau pembelajaran. Pengertian pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sedangkan pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang.

Pada saat ini madrasah sedang menghadapi kompleksitas permasalahan yang tidak mudah dipecahkan, keadaan madrasah secara individual sangat variatif dan ada yang memprihatinkan. Secara singkat dapat dikemukakan bahwa permasalahan yang dihadapi dalam pengembangan madrasah adalah lembaga pengelola kurang fungsional, organisasi kelembagaan kurang lengkap, sarana dan prasarana pendidikan belum memenuhi standar, jumlah guru kurang memadai, penempatan guru tidak

¹¹ *Ibid*, h. 233

merata, kualitas mengajar guru masih rendah, keahlian guru tidak sesuai, tenaga administrasi jumlahnya terbatas.¹²

Berangkat dari problema-problema yang terjadi pada madrasah diatas sangat diperlukan suatu usaha dengan baik untuk mengembangkan madrasah menuju sekolah bercirikan Islam yang unggul dan mempunyai mutu lebih baik. Upaya-upaya pengembangan madrasah itupun tidak berjalan dengan baik tanpa bantuan dan peran seluruh komponen yang ada di madrasah. Komponen tersebut diantaranya adalah kepala madrasah, guru dan siswa.

Kiatnya dengan aktivasi pembinaan manajemen sumber daya manusia dilembaga pendidikan yaitu meliputi : Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengadaan tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.¹³

1. Perencanaan adalah suatu cara untuk mencoba menetapkan keperluan tenaga kerja kependidikan untuk suatu periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas dengan cara-cara tertentu.
2. Pengorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

¹² Abdul Rahman Shaleh, *Pendidikan Agama dan Keagamaan*, (Jakarta: PT Gemawindu Pancaperkasa, 2000) h. 127

¹³ Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 21

3. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengawasan adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan tenaga kerja adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pelatihan dan pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung, dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pemeliharaan adalah program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawan.
9. kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

10. Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.¹⁴

Peran kepala madrasah yang efektif tentu akan mempengaruhi kinerja guru, sehingga guru menjadi bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Hal ini disebabkan guru merasa mendapat perhatian, rasa aman, dan pengakuan atas prestasi kerjanya. Oleh karena itu kepala madrasah harus mempunyai stategi pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan madrasah, contoh kecilnya yaitu kepala madrasah harus bisa berbuat kebenaran dan berbuat adil terhadap guru maupun terhadap staf-stafnya. Allah SWT telah berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Maidah ayat : 8

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ ۖ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ ۖ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ۚ أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) Karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. berlaku adillah, Karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”* (QS. Al-Maidah : 8)¹⁵

¹⁴ Ibid, h. 26

¹⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Diponegoro, Bandung, 2006, h. 85

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwasanya guru harus beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT dan Rosul-Nya. Sebagai seorang pendidik, guru harus patuh terhadap kepala madrasah yang bisa menegakkan kebenaran dan keadilan. Sekolah membutuhkan pemimpin yang mampu mengerakkan, memberi teladan, bersemangat, jujur, inovatif, dan kreatif sehingga bisa menjadi penggerak untuk mempersiapkan guru yang berkualitas.

Strategi dapat dibuat dengan mengembangkan misi dan tujuan jangka panjang, mengidentifikasi peluang dan ancaman dari luar serta kekuatan dan kelemahan sekolah atau madrasah. Dengan demikian kepala sekolah atau madrasah dapat memutuskan apa yang seharusnya dikerjakan untuk mengatasi masalah guru tersebut. Dengan demikian baik tidaknya guru dapat terlihat dari kompeten tidaknya dalam melaksanakan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru disamping kualifikasi akademik. Artinya dengan segenap kemampuannya, guru harus menunjukkan kinerjanya secara optimal dan bekerja secara profesional agar keberhasilan pembelajaran dapat tercapai. Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam QS. Az- Zumar ayat 39

قُلْ يَاقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلْتُ فَاَسُوْفَ تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٩﴾

Artinya : *“Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya Aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui.”* (QS. Az-Zumar : 39)¹⁶

Peran kepala madrasah sebagai pemimpin sebuah lembaga pendidikan, tentu harus mendapatkan perhatian lebih dari masyarakat luas. Karena kenyataan dilapangan memperlihatkan keberadaan madrasah baik secara kualitas maupun kuantitas masih jauh tertinggal dengan lembaga pendidikan lain. Secara umum kondisi madrasah masih cukup memprihatinkan, terutama yang berstatus swasta dan berada didaerah-daerah terpencil. Hal ini terjadi karena sebagian madrasah memiliki tenaga pendidik, sarana prasarana, dan keuangan yang belum memadai.

Kurang tertariknya masyarakat untuk memilih lembaga pendidikan Islam (madrasah) sebenarnya bukan karena terjadinya pergeseran nilai atau ikatan keagamaanya yang mulai memudar, melainkan kerena sebagian besar lembaga tersebut kurang menjanjikan masa depan dan kurang responsive terhadap tuntutan dan permintaan masyarakat pada saat ini maupun mendatang.¹⁷

Menurut A. Malik Fazar, ia mengemukakan bahwa dewasa ini ada kecenderungan baru dikalangan kelas menengah muslim untuk memasukkan anak-anaknya ke madrasah yang berkualitas. Pilihan ini sangat rasional karena sekolah-sekolah umum dirasakan kurang memenuhi keinginan mereka dalam mendidik anak-

¹⁶ *Ibid*, h. 369

¹⁷ A. Malik Fajar, *Holistika Pemikiran Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grofindo Persada, 2005), h.

anaknya. Kecenderungan ini menjadi tantangan pihak madrasah untuk menawarkan pendidikan alternatif yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat. Dan itu terletak pada peningkatan kualitas pendidikan madrasah itu sendiri.¹⁸

Berdasarkan beberapa alasan di atas, peneliti dalam penyusunan proposal skripsi ini tertarik untuk mengangkat judul Strategi Pembinaan Sumber Daya Guru Dalam Upaya Pengembangan Madrasah di MTs Mathla'ul Anwar Kab. Tanggamus. Hal ini dengan alasan bahwa sumber daya guru merupakan ujung tombak pembangunan pendidikan yang membantu dalam pengembangan madrasah.

Menurut Abdul Rachman Saleh dan kawan-kawan mengatakan “arah pengembangan madrasah mencakup sembilan bidang komponen pendidikan, yaitu kurikulum dan pembelajaran (Proses Belajar Mengajar), organisasi dan kelembagaan, manajemen dan administrasi, ketenagaan, sarana dan prasarana, pembiayaan, peserta didik, peran serta masyarakat, serta lingkungan dan budaya/ kultur madrasah.”¹⁹

Berdasarkan penjelasan di atas, yang menjadi fokus penelitian yaitu mengenai ketenagaan (sumber daya guru) dan berdasarkan data hasil pra survey pada tanggal 13 Desember 2017, menunjukkan bahwa sumber daya guru di Madrasah Tsanawiyah Mathla'ul Anwar Kab. Tanggamus dapat dikatakan sudah baik namun belum efektif. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

¹⁸ Ibid, h. 112

¹⁹ Abdul Rachman Saleh dkk, *Panduan Perencanaan dan Pengembangan Madrasah (Departemen Negara RI Majelis Pertimbangan dan Pemberdayaan Pendidikan Agama dan Keagamaan (MP3A))*, (Jakarta: Aditama Bandung, 2005), h. 49

Tabel 1
Hasil Observasi Upaya Pengembangan Madrasah di MTs Mathla'ul Anwar
Kab. Tanggamus

NO	NAMA	PENDIDIKAN	Mapel yang Diampu	SERTIFIKASI
1	Marsono, S.Pd.I	S.1 PAI	IPA	Sudah
2	Sunyoto, ST	S.1 Teknik	Matematika	-
3	Dra. Siti Aminah	S.1 Syariah	SKI	Sudah
4	Paimin, S.Pd. I	S.1 PAI	Al-Qur'an	Sudah
5	Sumiardi	D.1	Bhs. Inggris	-
6	Purwanto, A.Ma	D.2	Bhs.Arab	-
7	Elvia, S.Pd	S.1	PKn	-
8	Sudirman, S.Pd.I	S.1 PAI	PKn	-
9	Tri Yuni Hartati, S.Pd	S.1 Bhs Inggris	Bhs. Inggris	Sudah
10	Siti Inayati, S.Pd	S.1 PAI	Aswaja	-
11	Nur Aini, S.Pd.I	S.1 PAI	Aqidah	-
12	Nurma Anggraini, S.Pd	S.1 Fisika	IPA	-
13	Eni Subaidah, S.Pd	S.1 Bhs Indonesia	Bhs. Indo	-
14	Nur Hasanah, S.Ei	S.1 S.E.I	IPS	-
15	Dwi Yuliasti, S.Pd.I	S.1 PAI	Fiqih	Sudah
16	Sartono, S.Pd	S.1	PKn	-
17	Amiruddin I, S.Kom	S.1 Tinkom	SBK	-
18	Laila Kurniaini R, S.Pd	D.3 B.Ingggris	Bhs. Inggris	-
19	Lismawati, S.Pd	Matematika	Matematika	-
20	Eli suseno, S.Kom	S.1 Sistem Kom	TIK	-
21	Eko Susilowati, S.Pd	S.1 PGSD	-	-
22	Neti Windayani, S.Pd	S.1 BK	BP	-
23	Budi Ismail, S.Pd	S.1 Or	Penjaskes	-
24	Nikmatul M, S.Pd	S.1 IPS	IPS	-
25	Herliana, S.Pd	MTK/Pramuka	MTK/Pramuka	-
26	Hepi Nur K, M.Pd	Bhs.Indo & SBK	Bhs. Indo	-
27	Ika Rahmawati, S.Pd.I	S.1 Bhs Arab	Bhs. Arab	-
28	Isman Sodik W, S.Pd	S.1 Sastra Indo	SBK	-
29	M. Ilham M, S.Pd	S.1 Biologi	IPA	-
30	Irvan Haqdzul K, S.Pd.I	S.1 AI	Aswaja	-
31	Ana Wardatul J, A.Md	D.3 Kom	Bhs. Lampung	-
32	Didik Yulianto, S.Pd	S.1 Geografi	IPS	-
33	Ana Indah Lestari, S.Pd	S.1 BK	BP	-
34	Yogi Fitriani, S.Pd	S.1 Pend. Biologi	IPA	-
35	Hendrik Susanto, S.Pd.I	S.1 PAI	Akidah	-
36	Syaikhatul F. M, S.Pd. I	S.I	SKI	-

37	Bahrul Ulum, S.Pd.I	S.1 PAI	Fiqih	Sudah
38	Yahya Nur Afif, S.Pd	S.1 Bhs. Indo	B. Indonesia	-
39	Viki Septiani, S.pd.I	S.1 PKN	Pkn	-
40	M. Abdurrouf H. S.Pd.I	S.1 PAI	Pramuka	-
41	Eko Saputra	S.1 PAI	Tanfidz	-
42	Sri Puhaci, S.Pd	S.1	B. Lampung	-
43	Indra Purnama Ikhsan	S.1 PKN	PKn	-
44	M. Genta	SMA	Penjaskes	-

Sumber Data: Dokumentasi MTs Mathla'ul Anwar Kab. Tanggamus pada tanggal 13 Desember 2017.

Berdasarkan pada tabel di atas, upaya pengembangan madrasah yang dilakukan oleh Madrasah Tsanawiyah Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus terhadap guru-guru hampir semua telah memenuhi syarat kualifikasi seorang guru yaitu Strata 1. Akan tetapi, berdasarkan data diatas masih ada beberapa guru yang belum mengajar sesuai kompetensi yang dimilikinya dan masih ada guru yang belum mendapatkan kesejahteraan yang sama. Salah satu upaya yang ditempuh oleh Madrasah Tsanawiyah Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus yang berstatus masih swasta ini, agar madrasah ini lebih maju dan berkualitas dengan sekolah-sekolah lain adalah dengan merubah nilai status akreditasi menjadi A pada tahun 2016.

Walaupun nilai akreditasi madrasah ini sudah berubah, pihak Madrasah Tsanawiyah Mathla'ul Anwar Landbaw tidak boleh merasa puas dan berbangga diri karena dunia pendidikan kita akan menghadapi berbagai tantangan dan persaingan yang cukup besar dimasa yang akan datang. Untuk itu pengembangan madrasah sangat perlu dilakukan secara terpadu, menyeluruh dan berkelanjutan sesuai dengan program, strategi dan hasil yang diinginkan. Dalam pengembangan madrasah tersebut

kemungkinan masih ditemukan beberapa kendala-kendala yang dihadapi oleh Madrasah Tsanawiyah Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus. Hal inilah yang menjadi ketertarikan penulis untuk meneliti bagaimana strategi pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan madrasah. Sehingga penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut.

D. Fokus dan Subfokus Masalah

Fokus dalam penelitian ini adalah Strategi Pembinaan Sumber Daya Guru Dalam Upaya Pengembangan Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus. Adapun subfokus dalam penelitian ini adalah 1) Perencanaan, 2) Pengorganisasian 3) Pengarahan, 4) Pengawasan 5) Pengadaan, 6) Pelatihan dan Pengembangan, 7) Kompensasi, 8) Pemeliharaan, 9) kedisiplinan, 10) Pemberhentian.

E. Rumusan Masalah

Setiap penelitian yang akan dilakukan harus selalu berangkat dari masalah. Masalah dapat diartikan sebagai “penyimpangan antara seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi, antara teori dengan praktek, antara aturan dengan pelaksanaan, antara rencana dengan pelaksanaan”.

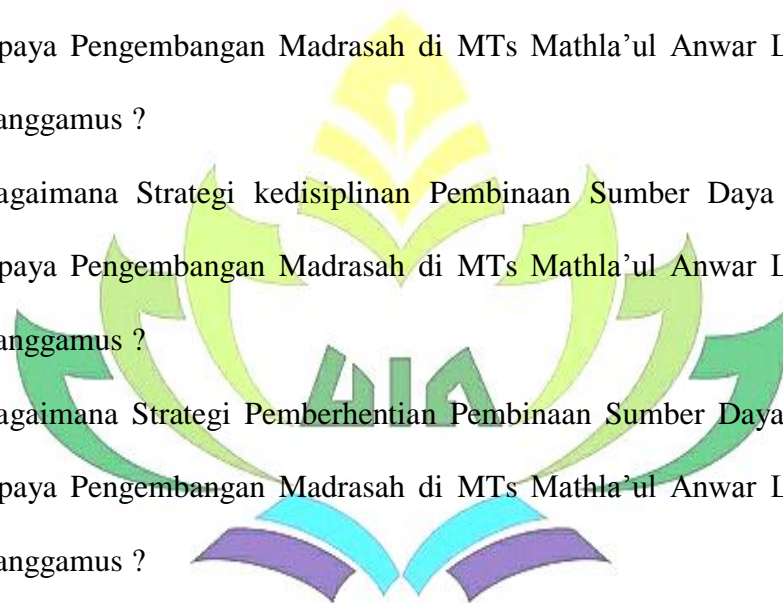
Berangkat dari suatu masalah, maka untuk bisa diteliti maka masalah itu harus dirumuskan dengan jelas. Menurut Sugiyono, rumusan masalah adalah pertanyaan

penelitian, yang jawabannya dicarikan melalui penelitian.²⁰ Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Strategi Perencanaan Pembinaan Sumber Daya Guru Dalam Upaya Pengembangan Madrasah di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus ?
2. Bagaimana Strategi pengorganisasian Pembinaan Sumber Daya Guru Dalam Upaya Pengembangan Madrasah di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus ?
3. Bagaimana Strategi Pengarahan Pembinaan Sumber Daya Guru Dalam Upaya Pengembangan Madrasah di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus ?
4. Bagaimana Strategi pengawasan Pembinaan Sumber Daya Guru Dalam Upaya Pengembangan Madrasah di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus ?
5. Bagaimana Strategi Pengadaan Pembinaan Sumber Daya Guru Dalam Upaya Pengembangan Madrasah di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus ?

²⁰ *Ibid*, h. 290

6. Bagaimana Strategi Pelatihan dan Pengembangan Pembinaan Sumber Daya Guru Dalam Upaya Pengembangan Madrasah di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus ?
7. Bagaimana Strategi Kompensasi Pembinaan Sumber Daya Guru Dalam Upaya Pengembangan Madrasah di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus ?
8. Bagaimana Strategi Pemeliharaan Pembinaan Sumber Daya Guru Dalam Upaya Pengembangan Madrasah di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus ?
9. Bagaimana Strategi kedisiplinan Pembinaan Sumber Daya Guru Dalam Upaya Pengembangan Madrasah di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus ?
10. Bagaimana Strategi Pemberhentian Pembinaan Sumber Daya Guru Dalam Upaya Pengembangan Madrasah di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus ?



F. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui strategi pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan madrasah di MTs Mathla'ul Anwar Kabupaten Tanggamus.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian terhadap strategi pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan madrasah di MTs Mathla'ul Anwar Kabupaten Tanggamus ini diharapkan memberikan manfaat atau kegunaan, yaitu :

- a. Hasil penelitian ini bagi penulis dapat memperoleh wawasan pengetahuan secara langsung tentang strategi pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan madrasah di MTs Mathla'ul Anwar Kabupaten Tanggamus.
- b. Bagi pembaca, hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi bagi para pendidik dalam menerapkan serta mengetahui bagaimana strategi pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan madrasah.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Guru

1. Pengertian Sumber Daya Guru

Mengenai sumber daya guru, penulis mengacu kepada konsep manajemen sumber daya manusia. Karena secara esensial guru dengan manusia adalah sama. Hanya saja istilah guru lebih spesifik kepada seseorang atau kelompok orang yang bekerja pada dunia pendidikan, sementara istilah manusia masih bersifat umum. Oleh karena itu definisi sumber daya manusia akan di arahkan kepada hal yang lebih khusus yaitu guru. Untuk itu terlebih dahulu penulis akan menguraikan pengertian manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Seperti yang di tulis oleh Michael Amstrong, Manajemen sumber daya manusia dari hasil kerja Peter Drucker dan Souglas MC Greoger di tahun 1950-an.

Sebagaimana yang di kemukakan oleh Drucker, merintis jalan ke arah falsafah manajemen sumber daya manusia dan program sumber daya manusia harus dimasukkan sebagai sasaran dan rencana strategis dari perusahaan.²¹

²¹ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2006), h. 10

Menurut Hadari Nawawi manajemen sumber daya manusia adalah mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal baik pencapaian tujuan organisasi.²²

Setara dengan Gary Dessler menjelaskan, sebagaimana yang dikutip oleh Willy Susilo bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan pelatihan, pengimbalan dan penilaian”.²³

Sedangkan menurut Maribot Tua E.H dalam bukunya Danyang Sunyonto mendefinisikan “manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi”. Aktivitas berarti melakukan berbagai kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengarahan, analisis jabatan, rekrutmen dan sebagainya.²⁴

Menurut Malayu Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien

²² Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk bisnis yang kompetitif)*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Pres, 2005), h.42

²³ Gari Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Prehallindo, 1997), edisi 7. Jilid 1, h. 2

²⁴ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), h. 1

membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.²⁵ Jika dikaitkan dengan pendidikan, maka yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan para tenaga pendidik agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan pendidikan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan ini meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian dalam rangka membantu terwujudnya tujuan pendidikan, kepuasan tenaga pendidik dan masyarakat. Manakala kita berbicara tentang sumber daya manusia, maka tidak bisa lepas upaya untuk mengembangkan peningkatan kualitas sumber daya manusia.²⁶

Dari definisi di atas, dapat diambil suatu pengertian bahwa manusia sebagai perencana, pelaksana, pengendali, dan evaluasi suatu pembangunan dan menikmati hasil evaluasi suatu pembangunan, sangat mempengaruhi keberhasilan pembangunan, karena manusia mempunyai peran yang sangat menentukan.

²⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Askara, 2003), h. 10

²⁶ Abdurahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), h. 11

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dengan maksud untuk mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat lembaga secara terpadu dengan tenaga kerja yang baik, profesional dan berkualitas sehingga menghasilkan hasil yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan penerapan manajemen sumber daya manusia untuk lebih meningkatkan kompetensi profesional guru yang ada di sekolah.

2. Pemberdayaan Sumber Daya Guru

Sumber daya manusia adalah kunci dari pelaksanaan kegiatan di madrasah. Adapun sumber daya manusia yang menjadi sentral dalam pembahasan ini adalah guru (pendidik), yang berperilaku aktif, kreatif, dan inovatif bagi berlangsungnya proses pendidikan di sekolah, dan juga memerlukan partisipasi aktif dari sumber daya pendukung lainnya, seperti pihak administrasi, tata usaha, perpustakaan, laboratorium dan sumber media untuk kelancaran pendidikan. Terutama peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan penentu kebijakan dalam lembaga pendidikan.

Guru dalam proses pembelajaran tidak hanya sebagai pentransfer ilmu pengetahuan, tetapi guru juga berperan sebagai demonstrator, organisator, motivator, mediator, fasilitator, dan evaluator.

a. Guru sebagai Demonstrator

Dalam berperan sebagai demonstrator, guru bertanggung jawab dalam penguasaan bahan atau materi pembelajaran yang akan di sampaikan kepada siswanya, dan seorang guru juga harus berwawasan luas sehingga banyak mengetahui tentang segala perkembangan yang juga akan menambah kemampuannya, sehingga guru juga dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan.

b. Guru sebagai Organisator

Sebagai organisator guru di tuntut untuk dapat mengelola dan mengorganisasikan sumber-sumber pendidikan yang berkaitan dengan proses pembelajaran sehingga efektif dan efesiensi.

c. Guru sebagai Motivator

Sebagai motivator, guru harus bisa merangsang dan memberi dorongan supaya potensi yang ada dalam diri siswa bisa teraktualisasi dalam bentuk aktivitas dan kreativitas sehingga proses pendidikan bisa berjalan secara dinamis.

d. Guru sebagai Mediator

Media merupakan bagian yang integral dalam mencapai keberhasilan proses pendidikan. Oleh sebab itu guru sebagai mediator harus memiliki pengetahuan yang cukup tinggi tentang media pendidikan serta menyeleksi media yang sesuai dengan tujuan, materi yang akan disampaikan serta kemampuan siswa.

e. Guru sebagai Fasilitator

Guru harus dapat memberikan fasilitas senantiasa dapat membantu siswa untuk mendapatkan situasi yang kondusif dalam menjalankan proses pendidikan di sekolah dan guru juga di harapkan dapat memberikan informasi kepada siswa dalam memperoleh sumber pendidikan.

f. Guru sebagai Evaluator

Setelah proses pendidikan berlangsung, guru memegang peranan untuk mengetahui apakah proses pendidikan yang berlangsung telah tepat atau belum, untuk mencapai tujuan. Maka untuk hal ini guru harus melakukan evaluasi guna mendapatkan *feed back* supaya dapat memperbaiki kearah yang lebih baik.²⁷

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Strategi pengembangan SDM merupakan perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki mampu berkembang ke arah yang lebih baik, meningkat kemampuan kerja, *skill* dan memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi atau madrasah. strategi atau langkah-langkah yang dapat diambil oleh madrasah dapat berupa mengagendakan program pelatihan, memberikan kesempatan kepada pendidik untuk menyumbangkann ide, pemberian *reward* dan *punishment*.

²⁷ Oemar Hamalik, *Pendidikan guru berdasarkan pendekatan kompetensi*, (Jakarta: Bumi aksara, 2002), h.10

Perlunya madrasah dalam mengagendakan program pengembangan bertujuan untuk mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan etos kerja. Dengan upaya ini tentunya diharapkan akan terbentuk SDM yang baik, memiliki manajemen dan etos kerja yang baik, memiliki *manpower planning* dan *job analysis* yang baik sehingga dapat meningkatkan kualitasnya dan akan memiliki dampak positif bagi madrasah.

Dalam kaitanya dengan pengembangan guru dimana pengembangan adalah suatu kegiatan usaha untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki pendidik, Islam pun sangat menganjurkan manusia untuk selalu berfikir tentang masa yang akan datang karena tanpa adanya upaya untuk meningkatkan diri maka manusia tidak akan memperoleh apa-apa. Hal ini dibuktikan dalam Al-Qur'an surat Al-Hasyr ayat 18 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang Telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah,*

Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

(Q.S AL-Hasyr:18)²⁸

Dan diperkuat oleh QS. An-Nisa ayat 9 yang berbunyi :

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٩﴾

Artinya : *“Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar.”*(QS. An-Nisa:9)²⁹

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memberikan tekanan pada institusi pendidikan dalam berbagai hal seperti fasilitas, struktur organisasi serta sumber daya manusia. Dalam hal ini sumber daya manusia yang termasuk pendidik dan tenaga kependidikan perlu ditingkatkan dalam pengembangan profesionalitas.

Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan usaha mendayagunakan, mewujudkan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada diseluruh tingkatan manajemen organisasi dan

²⁸Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Diponegoro, Bandung, 2006, h. 437

²⁹ Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, CV. Toha Putra, Semarang, 1990, h.

jenjang pendidikan (madrasah). tujuan yang meliputi pertumbuhan keilmuannya, wawasan berfikirnya, sikap terhadap berfikirnya, sikap terhadap pekerjaannya dan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.³⁰

a. Pengertian pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan merupakan tanggung jawab manajer untuk mengembangkan karyawan dalam sebuah perusahaan.³¹

Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang dimana para karyawan manajerial mempelajari pengetahuan koseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.³² Sedangkan Pengertian pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana para karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

³⁰ Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Pengelolaan Pendidikan, Jurusan dministrasi Pendidikan IFIP UPI* (Bandung, 2003), h. 107-108

³¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h.200-201

³² Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Refika Aditama, 2009) h.

b. Pemberdayaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Program MGMP merupakan salah satu program pengembangan kompetensi guru yang cukup efektif bagi peningkatan kualitas guru mengelola pembelajaran sehingga menjadi tenaga pengajar yang betul-betul profesional. Upaya ini dapat dilakukannya dengan berperan sebagai fasilitator bagi guru agama agar mampu mengefektifkan program MGMP di sekolah demi mengasah kemampuan guru ke arah yang lebih baik.³³ Program ini diperlukan juga sebagai wahana diskusi, komunikasi dan informasi bagi guru dalam memecahkan berbagai masalah pembelajaran siswa serta sebagai wahana pertemuan guru untuk mengubah paradigma pembelajaran dari pola pikir behavioristik ke konstruktivistik sesuai dengan kurikulum saat ini.³⁴

c. Memotivasi Guru Mengikuti Kursus Kependidikan

Program kursus pendidikan bertujuan penting agar guru dapat mengikuti kursus yang berkaitan dengan spesialisasi keahliannya masing-masing demi peningkatan kompetensi pedagoginya ke arah yang lebih baik. Misalnya kursus keterampilan berbasis kecakapan hidup (*life skill*) seperti kursus komputer, bahasa asing, SPSS untuk memudahkan guru dalam melakukan penilaian bagi para siswa dikelas, maupun kursus lain

³³ Hadari Nawai, dkk., *Kebijakan Pendidikan di Indonesia*, (Yogyakarta: Gajah Mada Press, 1994), h. 343

³⁴ Hujono, *Kiat Mengajar Guru*, (Jakarta: Logos Wacama Ilmu, 2001), h. 86

yang diikutinya sesuai model pembelajaran yang efektif. Melalui kursus ini, maka guru agama misalnya dapat mengoptimalkan pembelajaran melalui keterampilan SPSS serta juga memanfaatkan media pembelajaran infokus untuk mendukung efektivitas program pembelajaran yang dilaksanakan dikelas secara baik.

d. Memotivasi Guru untuk Ikut Sertifikasi

Program sertifikasi guru bertujuan untuk meningkatkan mutu dan menentukan kelayakan guru melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.³⁵ Maka dengan itu, upaya memotivasi guru ikut sertifikasi menjadi tanggung jawab kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi di sekolah yang harus mengelola sumber daya sekolah, termasuk dengan melakukan pengembangan dan pemberdayaan personil.

e. Mengadakan lokakarya (*Workshop*)

Workshop pendidikan adalah suatu kegiatan belajar kelompok yang terdiri dari petugas-petugas pendidikan yang memecahkan problema yang dihadapi melalui percakapan dan bekerja secara kelompok maupun bersifat perorangan. Masalah yang dibahas muncul dari peserta sendiri, metode pemecahan masalah dengan cara musyawarah dan penyelidikan.

³⁵ Samani, Muelas dkk. *Mengenai Sertifikasi Guru di Indonesia*, (Surabaya: SIC, 2006), h. 10

f. Mengadakan Rapat Sekolah

Rapat sekolah merupakan pertemuan yang cukup penting untuk mendiskusikan berbagai hal, termasuk dalam memecahkan masalah yang dihadapi guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru dalam mengajar. Salah satu rapat guru yang dilaksanakan oleh kepala sekolah ialah konferensi atau musyawarah yang bertujuan untuk membimbing guru-guru agar lebih efektif dalam perbaikan pengajaran di sekolah.

4. Langkah- langkah Pembinaan Sumber Daya Manusia

Langkah-langkah yang perlu untuk pembinaan sumber daya manusia meliputi:

- a. Analisis jabatan
- b. Seleksi pegawai
- c. Orientasi dan penempatan
- d. Pelatihan dan pengembangan
- e. Mutasi
- f. Promosi
- g. kompensasi³⁶

a. analisis jabatan

analisis jabatan merupakan bagian yang penting dalam sistem penilaian prestasi kerja para karyawan. Karena melalui kegiatan ini akan diperoleh informasi dan fakta-fakta yang lengkap mengenai setiap pegawai atau karyawan, kedudukan dan pekerjaan atau tugasnya di dalam suatu organisasi. Di samping itu, analisis jabatan juga mempunyai manfaat lain

³⁶ Malayu S.P, *Op. Cit*, h. 21-23

dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, antara lain:

- 1) Pemberian bimbingan kepada para karyawan
- 2) Pengenaan sanksi atau tindakan-tindakan disiplin terhadap karyawan secara objektif, apabila diperlukan
- 3) Penentuan tingkat upah dan gaji serta penghasilan lainnya, serta insentif-insentif
- 4) Promosi, baik promosi kepangkatam maupun promosi jabatan
- 5) Pengembangan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan
- 6) Pemindahan atau mutasi karyawan, baik dalam organisasinya yang bersangkutan.³⁷

Agar penentuan jabatan atau pekerjaan itu tepat, informasi tentang pekerjaan itu harus dikumpulkan secara tepat dan lengkap. Cara pengumpulan informasi ini dapat melalui suatu studi yang mendalam menggunakan metode pengamatan atau wawancara. Informasi yang telah dikumpulkan ini kemudian disampaikan kepada pimpinan atau manajer organisasi, dan selanjutnya akan digunakan sebagai masukan penilaian prestasi kerja bagi karyawan yang bersangkutan.

³⁷Soekidjo Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), h. 140

b. Seleksi Pegawai

Seleksi pegawai adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai untuk memenuhi kebutuhan MSDM organisasi. Seleksi pegawai adalah suatu proses menemukan pegawai yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada.

Seleksi guru memperhatikan kompetensi akademik dan kemampuan bidang studi, keterampilan berkomunikasi, dan kemampuan pedagogik. Kriteria seleksi menekankan pada faktor personal yang mencakup keterampilan dasar (*basic skill*), pendidikan umum (*general education*), bidang studi (*subject fiel spectralization*).

Karris dan tim pakar pendidikan mengemukakan deskripsi kerja mencakup pandangan tentang kebutuhan kerja, bidang kerja, informasi kerja yang ditawarkan dan tanggung jawabnya, kaitan guru yang dibutuhkan dengan sistem sekolah, keuntungan yang diperoleh dari posisi ditawarkan, kualifikasi yang disyaratkan, dan hal-hal khusus kepegawaian seperti kontrak kerja, gaji, dan hari libur.³⁸

³⁸ Tim Pakar Manajemen Pendidikan UM, *Perspektif Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah* (Malang: Universitas Negeri Malang, 2004), h. 87

c. Orientasi dan Penempatan

Tujuan orientasi adalah untuk membantu karyawan baru membuat penyesuaian yang baik di tempat kerja. Sasaran utama orientasi ditempat kerja adalah untuk:

- 1) Membuat karyawan baru merasa diterima dan nyaman
- 2) Menciptakan persepsi positif terhadap organisasi
- 3) Mengkomunikasikan prosedur dasar organisasi kepada karyawan baru
- 4) Membentuk dasar untuk pelatihan berkelanjutan
- 5) Mengkonfirmasi keputusan karyawan untuk bergabung dengan organisasi
- 6) Memulai proses pengintegrasian karyawan baru kedalam angkatan kerja organisasi.³⁹

d. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak.

Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relatif singkat. Pelatihan berupa

³⁹ Pandia, K., dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan : Universitas Sumatera Utara, 2006), h. 48

menyiapkan pegawai untuk melakukan pekerjaan dan mengembangkan kinerjanya menjadi lebih baik. Dengan demikian guru dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk menunjang kegiatan pembelajaran.

Kapasitas atau kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi tercermin pada latar belakang pendidikan dari masing-masing individu karyawan. Oleh karena tuntutan dari luar organisasi, sebuah organisasi harus dinamis dan senantiasa mengembangkan diri. Pengembangan diri adalah suatu proses untuk meningkatkan kemampuan diri sehingga potensi dan talenta yang dipunyai dapat terwujud semaksimal mungkin.

Dari segi pengembangan organisasi, perencanaan karir sangat diperlukan, agar pengembangan organisasi kedepan sejalan dengan pengembangan kemampuan bagi para karyawan yang akan menduduki jabatan organisasi yang telah berkembang tersebut. Apabila tidak dibarengi dengan pengembangan karir pada karyawannya, maka pengembangan organisasi tersebut *stagnan* karena tidak ada orang yang mampu menangani tugas-tugas organisasi sesuai perkembangannya. Oleh sebab itu perencanaan pengembangan karir yang baik sangat bermanfaat, bukan saja bagi individu yang bersangkutan, tetapi juga bagi organisasi yang bersangkutan.⁴⁰

⁴⁰ Soekidjo Notoadmojo, Op. Cit, h. 161-168

e. Mutasi

Mutasi didasarkan pada beberapa alasan yaitu kemampuan kerja, rasa tanggung jawab dan kesenangan. Dihadapkan dengan mutasi pegawai melaksanakan pekerjaan dengan efektif, efisien, dan dapat meningkatkan kinerjanya. Mutasi dapat bersumber dari manajemen dan pegawai sendiri. Gagasan mutasi berasal dari keinginan pegawai dengan mengajukan keinginannya untuk dipindahkan ketempat kerja yang ada dalam organisasinya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 41 ayat 2 menjelaskann bahwa pengangkatan, penempatan, dan penyebaran pendidik, dan tenaga kependidikan diatur oleh lembaga yang mengangkatnya berdasarkan kebutuhan satuan pendidikan formal.

f. Promosi

Promosi dilakukan bertitik tolak pada kepentingan organisasi. Guru yang berprestasi dapat dipromosikan menjadi kepala sekolah atau pengawas. Seorang guru dapat dipromosikan harus memperhatikan berbagai faktor yaitu pengalaman, tingkat pendidikan, loyalias, kejujuran, tanggung jawab, kecakapan berkomunikasi, prestasi kerja, dan tingkat kreatifitas. Berdasarkan hal tersebut maka perlu dilaksanakannya evaluasi sehingga dapat diketahui siapa yang dapat dipromosikan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan atau kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi. Kompensasi sebagai bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dari pelaksanaan tugasnya. Kepala sekolah perlu memperhatikan kesejahteraan guru agar dapat meminimalkan ketimpangan faktor ekonomi sesama guru. Sehingga kasus guru meninggalkan tugas utamanya sebagai pendidik karena bekerja bidang lain dapat diatasi.⁴¹

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pembinaan sumber daya guru sangat berperan penting dalam pengembangan madrasah. Untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi dan lembaga, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi tersebut satu tujuan kerja yang efektif serta mampu meningkatkan mutu sekolah, sehingga mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

B. Strategi Pembinaan Sumber Daya Guru

Kepala sekolah atau kepala madrasah sebagai manajer pendidikan yang berada di sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan atau membawa sekolah yang dipimpinnya memperoleh mutu pembelajaran yang baik. Keadaan tersebut tentunya dapat diwujudkan dengan baik, apabila kepala sekolah mampu menciptakan strategi yang relevan dengan kondisi dalam meningkatkan

⁴¹ Malayu S.P Hasibuan, *Op. Cit*, h. 21-23

mutu pembelajaran, untuk mengetahui strategi pembinaan sumber daya guru, maka terlebih dahulu perlu dipahami mengenai pengertian strategi itu sendiri.

Strategi adalah sejumlah keputusan dan aksi yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan (goal) dalam menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya.⁴² Sedangkan menurut Siagian P. Sondang Strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan di implementasikan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tersebut.⁴³

Demikian dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah adalah serangkaian keputusan atau rencana sebagai sasaran, kebijakan atau tujuan yang telah ditetapkan oleh seorang kepala sekolah dalam pembelajaran dan pembinaan terhadap sumber daya guru yang menjadi faktor utama untuk mewujudkan tujuan dalam pengembangan madrasah. Untuk itu guru perlu diperhatikan dengan mengikutsertakan mereka dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan kualitasnya.

⁴² Mudrajat Kuncono, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*, (Jakarta: Erlangga, 2006), h. 12

⁴³ Sondang P. Siagin, *Manajemen Strategi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 20

Pembinaan adalah proses penyempurnaan, perbuatan, cara membina, usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna memperoleh hasil yang lebih baik.⁴⁴

Berbicara sumber-sumber daya dalam organisasi oleh Agustinus dibedakan menjadi dua yaitu “sumber daya nyata dan sumber daya tidak nyata, yang termasuk sumber daya nyata adalah aktiva fisik (sarana dan prasarana, perlengkapan, peralatan, keuangan dan sumber daya manusia) sedangkan sumber daya tidak nyata (teknologi dan reputasi)”.⁴⁵

Sumber daya organisasi berupa sumber daya manusia sangat berperan dalam upaya pembinaan dan pengembangan suatu organisasi. Dalam dunia pendidikan, guru adalah sumber daya yang nyata, maka sumber daya guru ini yang dapat diberikannya adalah berupa kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan motivasi. Sumber daya ini secara normal tidak produktif jika dibiarkan saja, sumber daya ini perlu dikelola dan di organisasi dengan baik dalam suatu aktivitas tertentu.

Lembaga pendidikan madrasah sebagai suatu organisasi tentunya harus menyusun visi dan misi serta tujuan yang ingin dicapai, maka diterapkan suatu manajemen sumber daya manusia (pendidik) untuk mendapatkan tenaga

⁴⁴ Tim Penyusun Kamus, *Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), h. 117

⁴⁵ Agustinus Sri Wahyudi, *Manajemen Strategi (Pengantar Proses Berfikir Strategi)*, (Jakarta : Binapura Aksara, 1996), h. 62

pendidikan yang berkualitas, maka perlu praktek-praktek manajemen sumber daya manusia (pendidik) secara sistematis dan terpadu mulai perencanaan, rekrutmen, dan seleksi, pembinaan dan kompensasi.

Strategi pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan madrasah sangat berkaitan erat dengan kualitas sumber daya manusia. Banyaknya hal yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam upaya pengembangan madrasah disebuah institusi pendidikan, yaitu dengan mengelola sumber daya guru yang bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan tenaga pendidik, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.⁴⁶

Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersediannya tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.

⁴⁶ Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 21

a. Perencanaan (*Human Resources Planning*)

Perencanaan (*Human Resources Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bagan organisasi (*Organisasi Chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan tujuan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

Menurut winardi, sebagaimana yang dikutip oleh Syafarudin, ia mengatakan bahwa “pengorganisasian merupakan suatu proses dimana pekerjaan yang ada dibagi dalam komponen-komponen yang dapat ditangani

dan aktivitas-aktivitas mengkoordinasikan hasil yang dicapai untuk tujuan tertentu.⁴⁷

c. Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.⁴⁸ Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Berkaitan dengan lembaga pendidikan yakni mengenai guru, tahap pengarahan berupa pemberitahuan apa yang harus dilakukan, bidang studi apa yang harus dipegang, selain itu juga pengenalan terhadap kurikulum, pengenalan dengan para anggota dewan guru, pengenalan terhadap siswa dan pengenalan terhadap masyarakat.

Tujuan dari pengarahan tersebut agar karyawan atau guru dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan individu, sekolah, dan masyarakat.

⁴⁷ Syafarudin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT. Ciputat Press, 2005), h.

⁴⁸ Ibid, h. 22

d. Pengawasan

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan pegawai adalah penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan *recruitmen*/ penarikan. Menurut T. Hani Handoko, rekrutmen yaitu “proses pencarian dan peminatan para calon karyawan yang mampu untuk melamar sebagai karyawan”.⁴⁹ Proses penarikan (*recruitment*) ini penting karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya.

Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, melalui ujian lisan, tulisan dan praktek. Berkaitan dalam lembaga pendidikan seleksi guru

⁴⁹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2000), ed-2, h. 69

dapat dilakukan dengan cara terlebih dahulu mengidentifikasi individu-individu yang berkualitas secara profesional yang memiliki nilai dan unsur-unsur sikap, dan kecakapan yang disyaratkan untuk mengembangkan dan tercapainya tujuan organisasi.

f. Pelatihan dan Pengembangan

Pengertian pelatihan dan pengembangan adalah berbeda, latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan tekni pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang di berikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan).⁵⁰

⁵⁰ Soekidjo Notoatmodjo, Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), h. 16

g. Kompensasi

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*Direct*) dan tidak langsung (*Indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan pekerjaannya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

Lebih lanjut Soekidjo Notoatmodo, “kompensasi penting bagi karyawan secara individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.”⁵¹

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang

⁵¹ Ibid, h. 153

maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian (*Sepration*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari satu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No. 12 Tahun 1964.⁵²

Pemberhentian pegawai merupakan fungsi personalia yang menyebabkan terlepasnya pihak organisasi dan personil dari hak dan kewajiban sebagai lembaga tempat bekerja dan sebagai pegawai. Dalam kaitannya dengan tenaga kependidikan dimadrasah, khususnya pegawai negeri sipil, sebab-sebab pemberhentian pegawai menurut E. Mulyasa dapat dikelompokkan kedalam tiga jenis. “(1) pemberhentian atas permohonan sendiri, misalnya pindah lapangan pekerjaan dengan tujuan memperbaiki nasib (2) pemberhentian oleh dinas atau pemerintah, misalnya pegawai tidak cakap atau tidak melaksanakan tugas dengan baik (3) pemberhentian sebab-sebab lain, misalnya meninggal dunia, hilang dan telah mencapai batas usia pensiun”.⁵³

⁵² *Ibid*, h. 21-23

⁵³ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: PT Rosda Karya, 2004), h. 44

Kepala sekolah yang menggunakan strategi pembinaan sumber daya guru seperti ini, maka dia akan memberikan penyemangat agar guru menjadi profesional dalam menjalankan tugasnya. Hal ini bisa dengan, kenaikan pangkat, finansial, piagam dan harus disesuaikan dengan tugas yang diberikan dengan begitu upaya-upaya yang dilakukan untuk pengembangan madrasah bisa berjalan dengan baik.

Dengan demikian baik tidaknya guru dapat terlihat dari kompeten tidaknya dalam melaksanakan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru disamping kualifikasi akademik. Artinya dengan segenap kemampuannya, guru harus menunjukkan kinerjanya secara optimal dan bekerja secara profesional agar keberhasilan pembelajaran dapat tercapai.

C. Pengembangan Madrasah

1. Pengertian Pengembangan Madrasah

Menurut Sudjana “pengembangan adalah upaya memperluas atau mewujudkan potensi-potensi membawa suatu keadaan secara bertingkat kepada suatu keadaan yang lebih lengkap, lebih besar atau lebih baik. Mewujudkan sesuatu kepada yang lebih awal dan lebih akhir atau dari yang sederhana kepada tahapan perubahan kompleks. Berdasarkan pengertian

tersebut maka pengembangan dalam manajemen pendidikan madrasah ketingkat program yang lebih sempurna, lebih luas dan lebih kompleks”.⁵⁴

Dalam pengembangan sebuah lembaga pendidikan dalam hal ini tentu madrasah tidak terlepas dari peran kualitas SDM dalam mengelolannya, kualitas SDM tentu harus di perhitungkan serta di perhatikan terus menerus perkembangannya, sarana prasarana, kurikulum, media pengajaran, dan lain sebagainya.

Leonard Nadler secara terinci menguraikan area kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu dalam 4 bagian, yakni : Pelatihan pegawai (*employee training*), Pendidikan pegawai (*employee education*), Pengembangan pegawai (*employee development*), Pengembangan non-pegawai (*non-employee development*).⁵⁵

Kegiatan ketiga area yang pertama (pelatihan, pendidikan, pengembangan pegawai) adalah merupakan kegiatan pokok untuk pengembangan sumber daya manusia (pegawai) dalam suatu institusi atau departemen kegiatannya untuk pengembangan organisasi institusi atau departemen yang bersangkutan. Sedangkan area yang ke-4 *non-employee development* pada hakikatnya adalah pelaksanaan fungsi sosial dari institusi tersebut. Dimana suatu institusi atau departemen menurut Nadler juga

⁵⁴ H. D . Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan (Untuk Pendidikan Luar Sekolah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*, (Bandung : Falah Production, 2000)

⁵⁵ Soekidjo Notoadmojo, Op. Cit, h. 72

mempunyai kewajiban untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi anggota masyarakat yang bukan pegawai atau institusi.

Dari pengertian diatas, maka madrasah dapat dikatakan sebagai salah satu wahana edukatif yang didalamnya berlangsung proses pembelajaran yang dilakukan antara siswa dengan guru untuk mempertinggi daya serap dan kemampuan penalarannya dalam proses pendidikan serta membantu memperluas cakrawala pengetahuan dalam kegiatan proses belajar mengajar.

Jadi, penulis dapat menyimpulkan pengembangan madrasah adalah upaya memperluas dan menggali potensi-potensi atau sumber daya yang tersedia di madrasah dengan tujuan meningkatkan madrasah sebagai salah satu lembaga pendidikan islam kedalam suatu keadaan yang lebih baik, dan lebih meningkat.

Dalam pengembangan madrasah, peran dan fungsi kepala madrasah sebagai pengelola pendidikan dimadrasah sangat penting. Kemampuan kepala madrasah menjadi faktor kunci keberhasilan madrasah dalam memberikan layanan pendidikan. Salah satu tugas pokok kepala madrasah di bantu oleh para pelaksana pendidikan (guru), beserta komite madrasah menjadi titik tolak atau langkah awal dalam pengelolaan pendidikan adalah menyusun perencanaan pendidikan atau rencana pendidikan madrasah.

Salah satu bentuk perencanaan pendidikan madrasah yang mesti disiapkan oleh kepala madrasah yang di bantu oleh para pelaksana pendidikan dan bekerjasama dengan komite madrasah adalah menyusun Rencana Induk Pengembangan Madrasah (RIPM). Rencana induk pengembangan madrasah merupakan suatu langkah yang komprehensif untuk mengoptimalkan pemanfaatan segala sumber daya yang ada dan mungkin di peroleh guna mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan yang diinginkan dimasa yang akan datang.

1. Arah Pengembangan Madrasah

Kenyataan menunjukkan bahwa saat ini telah terjadi reduksi pemaknaan pendidikan. Kenyataan ni sudah seharusnya dikembalikan kepada makna yang sesungguhnya dari pendidikan itu sendiri. Pendidikan, sesuai dengan visi yang diembahnya harus mencerminkan kemampuannya untuk mengakomodasikan berbagai tuntutan peran yang multidimensional.

Bertolak dari kenyataan tersebut arah pengembangan pendidikan di madrasah bertujuan untuk dapat mengantarkan peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa, berakhlak mulia, berkepribadian, menguasai ilmu

pengetahuan dan teknologi, serta mampu mengaktualisasikan diri dalam kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara.⁵⁶

Spektrum tujuan pendidikan madrasah sebagaimana disebutkan di atas yang sejalan dengan kemajuan masyarakat memerlukan penjabaran bagi pelaksanaannya pada setiap jenis dan bidang pendidikan sebagaimana dikemukakan berikut:

- a. Pendidikan dasar yang meliputi Madrasah Ibtidaiyah(MI) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) menekankan kemampuan-kemampuan umum yang diperlukan untuk hidup bermasyarakat dan bernegara. Menteri pendidikan tingkat dasar di madrasah ini lebih mengutamakan pada pembekalan kemampuan yang fungsional untuk kehidupan dalam berbagai bidang: sosial, budaya, ekonomi, dengan berbasis pada nilai-nilai ajaran agama islam.
- b. Pendidikan menengah yaitu Madrasah Aliyah (MA) memiliki tujuan utama yaitu mempersiapkan peserta didik untuk dapat melanjutkan pendidikannya pada jenjang perguruan tinggi.⁵⁷

Dengan arah dan tujuan pendidikan sebagaimana tersebut di atas, maka acuan pemikiran dalam penataan dan pengembangan madrasah harus

⁵⁶ Kementrian Agama, *Desain Pengembangan Madrasah*, (Jakarta: Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam, 2005), h. 19

⁵⁷ *Ibid*, h. 21

mampu mengakomodasi berbagai pandangan dan pendapat secara selektif, sehingga terdapat keterpaduan dalam konsep pengembangannya.

Dari penjelasan diatas, rencana induk pengembangan madrasah memuat komponen-komponen yang harus tergambar secara jelas tentang:

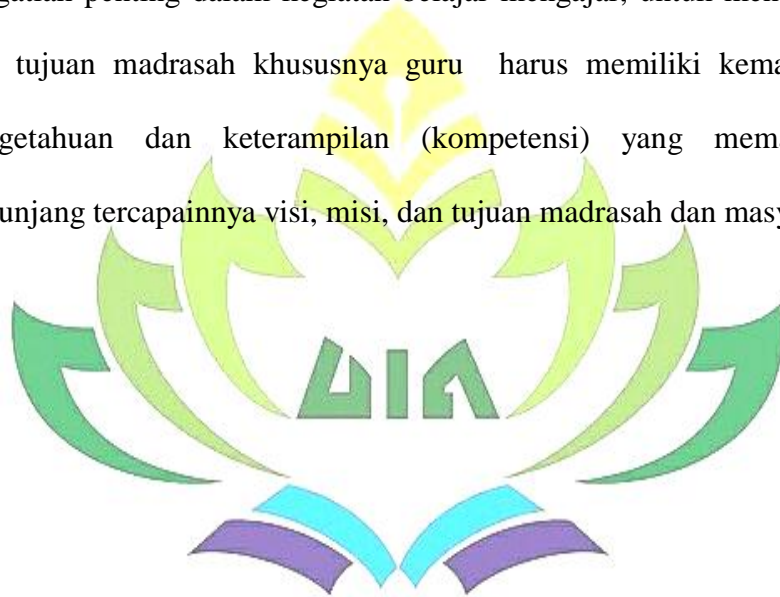
- 1) Merumuskan Visi dan Misi Madrasah. setiap madrasah berada dalam lingkungan dan kondisi yang khas, terbuka kemungkinan visi dan misi dapat dirumuskan sendiri.
- 2) Tujuan dan Sasaran Madrasah
- 3) Fungsi Madrasah
- 4) Desain strategi pengembangan madrasah menurut ketentuan Departemen Agama RI. Program yang ingin dikembangkan oleh madrasah diantaranya meliputi program perencanaan jangka panjang, menengah dan jangka pendek yang mencakup bidang kurikulum (proses pembelajaran), kesiswaan, kepegawaian, keuangan, dan sarana prasarana.⁵⁸

Abdul Rachman Saleh dan kawan-kawan mengatakan “arah pengembangan madrasah mencakup sembilan bidang komponen pendidikan, yaitu kurikulum dan pembelajaran (Proses Belajar Mengajar), organisasi dan kelembagaan, manajemen dan administrasi, ketenagaan, sarana dan prasarana, pembiayaan, peserta didik, peran serta masyarakat, serta lingkungan dan

⁵⁸ Departemen Agama RI, *Development of Madrasah Tsanawiyah: Pedoman Umum dan Pengelolaan Madrasah Model*, (Jakarta: Dirjen Kelembagaan Agama Islam, 2002), h. 120

budaya/ kultur madrasah.⁵⁹ Seluruh bidang pengembangan dimaksudkan untuk mencapai harapan ideal madrasah sebagai lembaga pendidikan yang diharapkan memiliki keunggulan baik nasional maupun internasional.

Namun dalam penulisan skripsi penelitian ini penulis fokus pada masalah pembinaan sumber daya guru (ketenagaan) dalam upaya pengembangan madrasah, sebagai salah satu komponen madrasah peran guru sangatlah penting dalam kegiatan belajar mengajar, untuk mencapai harapan dan tujuan madrasah khususnya guru harus memiliki kemampuan, ilmu pengetahuan dan keterampilan (kompetensi) yang memadai sebagai penunjang tercapainya visi, misi, dan tujuan madrasah dan masyarakat luas.



⁵⁹ Abdul Rachman Saleh dkk, *Panduan Perencanaan dan Pengembangan Madrasah (Departemen Negara RI Majelis Pertimbangan dan Pemberdayaan Pendidikan Agama dan Keagamaan (MP3A))*, (Jakarta: Aditama Bandung, 2005), h. 49

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dilihat dari tempat penelitiannya, penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu kelompok sosial, individual, dan lembaga masyarakat.⁶⁰ Dalam prosesnya, penelitian ini mengangkat data dan permasalahan yang terjadi di lapangan, yaitu strategi pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan madrasah di MTs Mathla'ul Anwar Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus.

2. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya, maka penelitian yang digunakan termasuk penelitian yang bersifat Kualitatif. Menurut Bodgan dan Taylor seperti dikutip oleh Bambang Setiyadi dalam bukunya "*Metode Penelitian untuk Pengajaran Bahasa Asing*", menyatakan bahwa penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari manusia dan perilakunya yang dapat diamati sehingga tujuan dari penelitian ini adalah pemahaman individu tertentu dan latar belakangnya secara utuh. Sedangkan menurut Kirk dan Miller dalam kutipan yang sama, menyatakan

⁶⁰ Sumardi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2006), h. 36.

bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengumpulan data dari subjek penelitian dalam lingkungannya sendiri dan dalam interaksinya dengan manusia lain serta menggunakan bahasa dan istilahnya sendiri.⁶¹ Jadi yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah penelitian yang mengedepankan kualitas, menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis, verbalis, maupun perilaku yang diamati, yang mana menuntut pemahaman yang utuh dari peneliti, sehingga kualitas penelitian bergantung pada pemahaman peneliti tersebut.

Berkaitan dengan penelitian ini, penulis ingin mendeskripsikan mengenai strategi pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan madrasah di MTs Mathla'ul Anwar Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus.

B. Sumber Data

Menurut Lofland dan Lofland seperti dikutip oleh Lexy J Meleong dalam bukunya “Metode Penelitian Kualitatif”, menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif sumber data yang utama digunakan dalam penelitian adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.⁶² Sumber data yang dimaksud adalah segala yang diperlukan berkaitan dengan penelitian, yang dapat dijadikan sebagai sumber untuk mendapatkan data-data penelitian.

⁶¹ Bambang Setiyadi, *Metode Penelitian untuk Pengajaran Bahasa Asing*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), h. 219-220.

⁶² Lexy J Moloeng, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2016), Cet. XXXV, h. 157.

Sumber data dalam penelitian kualitatif terbagi menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Sumber data primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan termasuk laboratorium. Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh oleh peneliti adalah: hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, dan guru di MTs. Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus.

2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan bacaan. Sumber-sumber sekunder terdiri atas beberapa macam, dari surat-surat pribadi kitab harian, notula rapat perkumpulan, sampai dokumen-dokumen resmi dari berbagai instansi pemerintah.⁶³ Sumber-sumber sekunder dapat dibagi menurut penggolongan dalam sumber sekunder pribadi dan umum.

Sumber sekunder pribadi berupa surat-surat, kitab harian, catatan biografi dan yang mirip dengan itu. Kebanyakan di antara sumber-sumber sekunder ini tidak diketahui adanya oleh peneliti, dan karena itu tidak dapat dimanfaatkan sepenuhnya.

⁶³ S. Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi aksara, 2011), h. 143.

Sumber sekunder umum berupa data yang tersimpan dalam arsip yang biasanya terbuka bagi semua peneliti dengan persyaratan yang sama, misalnya yang dikumpulkan oleh Biro Arsip Nasional.⁶⁴

Dari penjelasan teori tersebut maka penulis dapat menentukan sumber dari penelitian ini adalah:

- a. Kepala Madrasah
- b. guru

C. Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada Inatural setting (kondisi alamiah). Sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participan observation*), wawancara mendalam (*indepth interview*) dan dokumentasi.

Tabel 2
Metode Pengumpulan data (Informasi)

No	Indikator	Sumber Data	Metode	Instrumen
1.	Strategi Pembinaan Sumber Daya Guru dalam Upaya Pengembangan Madrasah	a. Kepala Madrasah b. Guru	a. Observasi (pengamatan) b. Wawancara mendalam	a. Pedoman wawancara

⁶⁴ *Ibid*, h. 144.

1. Observasi

Metode observasi menurut Sutrisno Hadi seperti dikutip oleh Sugiyono, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.⁶⁵ Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan.⁶⁶ Observasi berarti sebuah tindakan mengamati dan memperhatikan dengan seksama terhadap sesuatu. Berdasarkan proses pelaksanaannya, observasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

a. Observasi partisipatif

Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.

b. Observasi non-partisipatif

Dalam observasi ini peneliti tidak terlibat dalam kehidupan sumber peneliti, melainkan hanya sebagai pengamat independen.

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta), h. 145

⁶⁶ P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam teori dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 63.

Sedangkan berdasarkan instrumen yang digunakan, observasi dibedakan menjadi:

- 1) Observasi terstruktur, adalah observasi yang telah dirancang secara sistematis tentang apa yang akan diamati, kapan dan di mana tempatnya. Observasi terstruktur dilakukan peneliti apabila peneliti telah tahu dengan pasti tentang variabel apa yang akan diamati.
- 2) Observasi tidak terstruktur, adalah observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diamati.⁶⁷

Adapun jenis observasi yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah:

- a) Observasi non-partisipan, yaitu peneliti tidak ikut ambil bagian dalam kegiatan sehari-hari sumber penelitian yang diteliti.
- b) Observasi terstruktur, yaitu peneliti mengadakan pengamatan dengan mengacu kepada pedoman yang telah disiapkan.

Dengan demikian observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipan yaitu mengamati secara langsung strategi pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan madrasah. Berdasarkan kepada jenis observasi yang peneliti gunakan, data-data yang ingin diperoleh antara lain:

⁶⁷ Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 145-146.

- 1) Strategi pembinaan sumber daya guru di MTs Mathla'ul Anwar di Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus.
- 2) Upaya pengembangan madrasah di MTs Mathla'ul Anwar di Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus.

2. Interview

Menurut P. Joko Subagyo, interview yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengucapkan pertanyaan-pertanyaan kepada para responden.⁶⁸ Sedangkan menurut S. Nasution, interview adalah bentuk komunikasi verbal semacam percakapan yang bertujuan untuk memperoleh informasi.⁶⁹ Wawancara atau interview adalah sebuah tindakan untuk memperoleh informasi tertentu dengan cara mengajukan pertanyaan kepada narasumber.

Jenis wawancara ada dua, yaitu wawancara tak terpimpin dan terpimpin. Wawancara tak terpimpin ialah wawancara yang tidak terarah. Sedangkan wawancara terpimpin ialah tanya jawab yang terarah untuk mengumpulkan data-data yang relevan saja.⁷⁰ Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis interview terpimpin. Jadi pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan dalam interview sudah disiapkan terlebih dahulu. Metode interview ini ditujukan kepada kepala sekolah dan guru. Berdasarkan jenis

⁶⁸ P. Joko Subagyo, *Op. Cit.*, h. 39.

⁶⁹ S. Nasution, *Op. Cit.*, h. 113.

⁷⁰ Husaini Usman, Purnomo Setiady Akbar, *Metode Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, cetakan ke-5, 2004), h. 59.

interview yang penulis gunakan, data-data yang hendak diperoleh melalui metode ini adalah:

- a. Strategi pembinaan sumber daya guru di MTs Mathla'ul Anwar di Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus.
- b. Sejarah singkat MTs Mathla'ul Anwar di Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus.

3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Data-data yang dikumpulkan dengan teknik dokumentasi cenderung merupakan data sekunder, sedangkan data-data yang dikumpulkan dengan teknik observasi, wawancara, dan angket cenderung merupakan data primer atau data yang langsung didapat dari pihak pertama.⁷¹

Dokumentasi adalah sebuah tindakan memperoleh informasi tertentu melalui pengumpulan dokumen-dokumen. Metode dokumentasi ini peneliti gunakan untuk memperoleh data-data tertulis yang diperlukan dalam penelitian. Adapun data-data yang dihimpun melalui metode dokumentasi dalam penelitian ini adalah sejarah singkat berdirinya sekolah, keadaan guru, visi dan misi, struktur organisasi, dan dokumen-dokumen lainnya yang berkenaan dengan penelitian ini.

⁷¹ *Ibid*, h. 73.

Jadi metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk pengambilan atau pengumpulan data dengan cara mengumpulkan suatu bukti-bukti tertulis, cetak, gambar, dan sebagainya.

D. Metode Analisis Data

Dalam pengelolaan data yang akan diolah adalah hal-hal yang tercantum dan terekam dalam catatan-catatan lapangan hasil wawancara/ pengamatan. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini termasuk penelitian kualitatif data yang dihasilkan berupa kata-kata, kalimat, gambar/ simbol, dalam mengolah data melalui tiga tahap, yaitu sebagai berikut:

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Reduksi data merupakan proses penyederhanaan dan pengkatagorian data. Proses ini merupakan upaya penemuan tema dan pembentukan konsep. Hasil dari proses ini adalah tema-tema, konsep-konsep, dan berbagai hal mengenai hal-hal yang serupa maupun bertentangan.

2. *Display Data* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah yang selanjutnya adalah menyajikan data. Proses ini dilakukan untuk memudahkan peneliti dalam mengkonstruksikan data dalam sebuah gambaran sosial yang utuh, selain itu untuk memeriksa sejauh mana kelengkapan data yang tersedia.

3. *Conclusion Drawing/ Verification*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Penarikan kesimpulan adalah “upaya mengkonstruksi dan menafsirkan data untuk menggambarkan secara mendalam dan untuk mengenai masalah yang diteliti”.⁷²

Setelah data diolah, maka langkah selanjutnya adalah dianalisis dengan menggunakan metode berpikir induktif, yaitu fakta-fakta yang khusus, peristiwa-peristiwa yang kongkrit kemudian fakta-fakta/ peristiwa-peristiwa yang kongkrit itu ditarik generalisasi yang mempunyai sifat umum. Jadi dengan cara menganalisis dengan menggunakan metode berpikir induktif adalah suatu proses yang dilakukan untuk mendapatkan keputusan yang bersifat umum dan diharapkan dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang objektif dan sesuai dengan maksud dari tujuan penelitian.

⁷² Sugiyono, *Op. Cit*, h. 338.

E. Uji Keabsahan Data (Triangulasi)

Triangulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan multimetode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Ide dasarnya adalah bahwa fenomena yang diteliti dapat difahami dengan baik sehingga diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekati dari berbagai sudut pandang. Memotret fenomena tunggal dari sudut pandang yang berbeda-beda akan memungkinkan diperoleh tingkat kebenaran yang handal. Karena itu, triangulasi adalah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin perbedaan yang terjadi ada saat pengumpulan dan analisis data.

Dijelaskan oleh Deni Adriana bahwa menggunakan triangulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data. Dimana dalam pengertiannya triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian.⁷³

Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda yaitu wawancara, observasi dan dokumen. Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data.

⁷³ Lexy J Moloeng, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Op. Cit. h, 330

Menurut Nasution, selain itu triangulasi jga dapat berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat reflektif.⁷⁴

Denzin dalam Moeloeng, membedakan empat macam triangulasi diantaranya dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori.⁷⁵

1. Triangulasi dengan Sumber

Triangulasi dengan sumber artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan latar yang berbeda dalam penelitian kualitatif, langkah untuk mencapai kepercayaan itu adalah :

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu
- d. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas
- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

⁷⁴ Nasution, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 2003), h. 115.

⁷⁵ Lexy J Moloeng, *Op.Cit*, h.330-331

2. Triangulasi dengan Metode

Menurut Patton terdapat dua strategi, yaitu : (1) pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data dan (2) pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

3. Triangulasi Penyidik

Triangulasi penyidik ialah dengan jalan memanfaatkan peneliti atau pengamat lainnya untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan data. Cara lain adalah membandingkan hasil pekerjaan seorang analisis dengan analisis lainnya.

Dengan demikian pada penelitian ini, uji kreadibilitas data hasil penelitian dilakukan dengan triangulasi dengan sumber yaitu membandingkan data hasil pengamatan dan dokumentasi dengan data hasil wawancara dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.

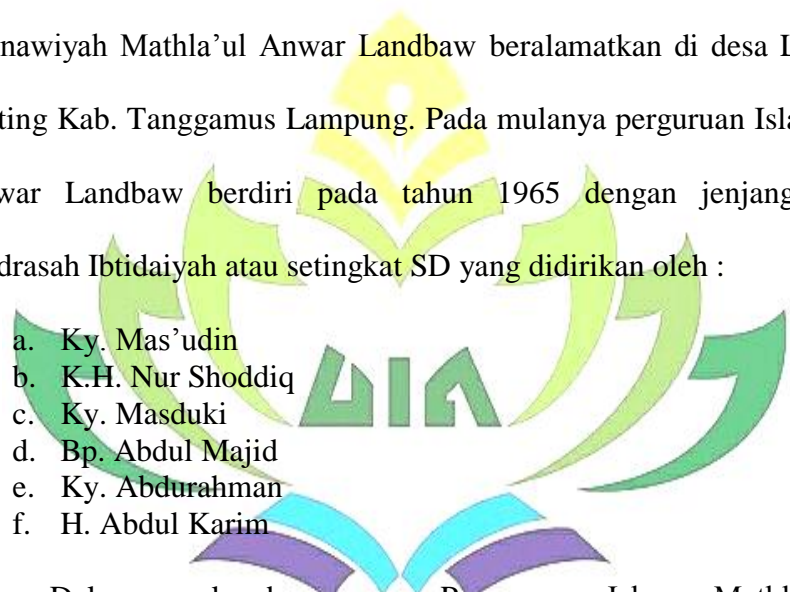
BAB IV

PENYAJIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data

1. Sejarah Singkat Berdirinya MTs. Mathla'ul Anwar Landbaw

Madrasah Tsanawiyah Mathla'ul Anwar Landbaw berdiri pada tanggal 14 juni 1986 dimana pada waktu itu berada diwilayah Kec. Talang padang Kab. Lampung Selatan dan karena proses pemekaran sekarang Madrasah Tsanawiyah Mathla'ul Anwar Landbaw beralamatkan di desa Landbaw Kec Gisting Kab. Tanggamus Lampung. Pada mulanya perguruan Islam Mathla'ul Anwar Landbaw berdiri pada tahun 1965 dengan jenjang pendidikan Madrasah Ibtidaiyah atau setingkat SD yang didirikan oleh :

- 
- a. Ky. Mas'udin
 - b. K.H. Nur Shoddiq
 - c. Ky. Masduki
 - d. Bp. Abdul Majid
 - e. Ky. Abdurahman
 - f. H. Abdul Karim

Dalam perkembangannya Perguruan Islam Mathla'ul Anwar mengalami kemajuan yang cukup pesat, sehingga pada tahun 1981 didirikanlah Raoudlotul Athfal atau setingkat taman kanak-kanak dengan kepala taman kanak-kanan yaitu Ibu Suharmi.

Pada tahun 1986 didirikanlah Madrasah Tsanawiyah Mathla'ul Anwar atau setingkat SMP dengan kepala sekolah pertama yaitu Bp. Mafakir hingga saat ini Madrasah Tsanawiyah Mathla'ul Anwar berkembang cukup pesat

dengan jumlah siswa 476, dan kepala sekolah saat ini yaitu Bp. Marsono Harun, S.Pd.I.

Madrasah Tsanawiyah Mathla'ul Anwar Landbaw terbukti dengan diraihnya berbagai prestasi baik tingkat Kabupaten, Profinsi dan Nasional, dalam bidang akademik maupun non akademik.

Pada tahun 1989 didirikanlah Madrasah Aliyah Mathla'ul Anwar dengan kepala sekolah pertama yaitu Bp. Drs. Bahrudin. Komplek perguruan Islam Mathla'ul Anwar terletak di Jl. Mess Pemda Landbaw dengan jenjang pendidikan :

- 1) Roudlotul Athfal (TK)
- 2) Madrasah Ibtidaiyah (SD)
- 3) Madrasah Tsanawiyah (SMP)
- 4) Madrasah Aliyah (SMA)

Visi Mts Mathala'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus “Menjadikan Madrasah Tsanawiyah Mathla'ul Anwar Menjadi Kebanggaan Masyarakat”.

Misi Mts Mathala'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus

1. Meningkatkan Kualitas Pendidikan yang Memenuho Standar Kompetensi
2. Terciptanya Output yang Tinggi
3. Terwujudnya Kultur Madrasah Islami yang Menjunjung Tinggi Akhlaqul Karimah

4. Semakin meningkatnya Kualitas Sarana dan Prasarana Pendidikan
5. Meningkatnya Komitmen Seluruh Tenaga Pendidikan Terhadap Tugas dan Tanggungjawabnya

Tujuan Mts Mathala'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus
 “Mencetak Kader-kader Muslim Bertaqwa, Cerdas, Berwawasan Luas,
 dan Berakhlaqul Karimah dengan Aqidah Ahlusunah Waljama'ah.

Pada tahun 2016 oleh Dewan Akreditasi Madrasah Provinsi Lampung yang telah melakukan penilaian, maka MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus dinyatakan terakreditasi dengan peringkat A (Sangat Baik/Unggul).

Bangunan ini didirikan diatas tanah seluas 801 m². Dengan status tanah Akte Jual-Beli. Titik koordinat lintang -5.416518 dan titik koordinat bujur 104.726896.

Madrasah Tsanawiyah Mathla'ul Anwar lahir dari masyarakat dan akan terus mengabdikan demi meningkatkan kualitas pendidikan dan khususnya di Kec. Gisting Kab. Tanggamus.

2. Kondisi Umum MTs. Mathla'ul Anwar Landbaw

a. Keadaan Guru

Guru merupakan sosok yang penting dalam dunia pendidikan, karena atas jasanya siswa mengetahui segala ilmu pengetahuan. Guru sebagai pendidik sekaligus pengajar tidak hanya mempunyai ilmu pengetahuan tetapi juga keterampilan. Karena guru yang berpendidikan tinggi dan juga mempunyai keterampilan memadai sangat mempengaruhi kegiatan belajar mengajar.

Oleh karena itu secara langsung maupun tidak langsung guru mempengaruhi keberhasilan siswa secara individu, menambah pengetahuan yang lebih luas untuk masa depannya dikemudian hari. Kepribadian guru yang utuh sangat penting karena dari sinilah muncul tanggung jawab profesional dan kesiapan untuk selalu mengembangkan diri.

Berbicara kompetensi guru setiap sekolah atau madrasah sangat dibutuhkan guru yang berkompetensi pedagogik/ ilmu pengetahuan namun guru harus juga memiliki kepribadian yang baik, mempunyai nilai sosial yang tinggi tapi juga profesional dalam tugas.

Untuk mendapatkan guru yang mempunyai kompetensi diatas guru harus memanage dengan baik, dengan perencanaan, pengaktifitan, pengorganisasian, serta pengawasan. Perencanaan guru tersebut menyangkut proses seleksi, penerimaan, penempatan jabatan sampai rotasi jabatan. Kegiatan pengaktifitan tersebut mengelola guru dalam kegiatan belajar

mengajar. Kegiatan pengorganisasian melibatkan dalam organisasi sekolah apakah menduduki jabatan tertentu dan lain sebagainya, sedangkan pengawasan yang didalamnya mencakup penilaian terhadap guru dalam menjalankan tugasnya.

Kegiatan ini harus dilakukan agar sekolah/madrasah mendapatkan guru-guru yang kompeten dalam bidangnya dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Untuk menjalankan tugas dan fungsinya guru tersebut, minimal guru madrasah harus berpendidikan diploma empat atau sarjana SI. Secara umum guru-guru di MTs Mathla'ul Anwar Kab. Tanggamus berpendidikan atrata 1 (SI) dan sebagian berpendidikan D2. Tetapi menurut hasil wawancara dengan kepala madrasah sebagian guru yang berpendidikan D2 sedang menjalankan studinya ke sarjana (SI). Lebih jelas data tentang latar belakang pendidikan guru di MTs Mathla'ul Anwar Kab. Tanggamus dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3
Tenaga Pengajar MTs Mathla'ul Anwar Kab. Tanggamus 2017-2018

NO	Nama	Pendidikan/ Jurusan	Tugas Mengajar
1	Marsono, S.Pd.I	S.1 PAI	IPA
2	Sunyoto, ST	S.1 Teknik	Matematika
3	Dra. Siti Aminah	S.1 Syariah	SKI
4	Paimin, S.Pd. I	S.1 PAI	Al-Qur'an
5	Sumiardi	D.1	Bhs. Inggris
6	Purwanto, A.Ma	D.2	Bhs.Arab
7	Elvia, S.Pd	S.1	PKn
8	Sudirman, S.Pd.I	S.1 PAI	PKn
9	Tri Yuni Hartati, S.Pd	S.1 Bhs Inggris	Bhs. Inggris
10	Siti Inayati, S.Pd	S.1 PAI	Aswaja

11	Nur Aini, S.Pd.I	S.1 PAI	Aqidah
12	Nurma Anggraini, S.Pd	S.I Fisika	IPA
13	Eni Subaidah, S.Pd	S.1 Bhs Indonesia	Bhs. Indo
14	Nur Hasanah, S.Ei	S.I S.E.I	IPS
15	Dwi Yuliasti, S.Pd.I	S.I PAI	Fiqih
16	Sartono, S.Pd	S.1	PKn
17	Amiruddin I, S.Kom	S.1 Tinkom	SBK
18	Laila Kurniaini R, S.Pd	D.3 B.Ingggris	Bhs. Ingggris
19	Lismawati, S.Pd	Matematika	Matematika
20	Eli suseno, S.Kom	S.1 Sistem Kom	TIK
21	Eko Susilowati, S.Pd	S.1 PGSD	-
22	Neti Windayani, S.Pd	S.1 BK	BP
23	Budi Ismail, S.Pd	S.1 Or	Penjaskes
24	Nikmatul M, S.Pd	S.1 IPS	IPS
25	Herliana, S.Pd	MTK/Pramuka	MTK/Pramuka
26	Hepi Nur K, M.Pd	Bhs.Indo & SBK	Bhs. Indo
27	Ika Rahmawati, S.Pd.I	S.1 Bhs Arab	Bhs. Arab
28	Isman Sodik W, S.Pd	S.I Sastra Indo	SBK
29	M. Ilham M, S.Pd	S.1 Biologi	IPA
30	Irvan Haqdzul K, S.Pd.I	S.1 AI	Aswaja
31	Ana Wardatul J, A.Md	D.3 Kom	Bhs. Lampung
32	Didik Yulianto, S.Pd	S.1 Geografi	IPS
33	Ana Indah Lestari, S.Pd	S.1 BK	BP
34	Yogi Fitriani, S.Pd	S.1 Pend. Biologi	IPA
35	Hendrik Susanto, S.Pd.I	S.1 PAI	Akidah
36	Syaikhatul F. M, S.Pd. I	S.I	SKI
37	Bahrul Ulum, S.Pd.I	S.1 PAI	Fiqih
38	Yahya Nur Afif, S.Pd	S.1 Bhs. Indo	B. Indonesia
39	Viki Septiani, S.pd.I	S.1 PKN	Pkn
40	M. Abdurrouf H. S.Pd.I	S.1 PAI	Pramuka
41	Eko Saputra	S.1 PAI	Tanfidz
42	Sri Puhaci, S.Pd	S.1	B. Lampung
43	Indra Purnama Ikhsan	S.1 PKN	PKn
44	M. Genta	SMA	Penjaskes

Sumber: Dokumentasi MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus T.A 2017-2018

b. Keadaan Peserta Didik

Siswa yang mengikuti pendidikan di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus ini bukan saja mereka yang berasal dari Kec. Gisting. Namun ada juga yang berasal dari Kec. Talang padang. Setiap tahunnya sekolah menerima siswa baru empat sampai enam kelas, dengan jumlah maksimal 30 anak perkelas, dengan perincian jumlah kelas VII 187 siswa, jumlah kelas VIII 136 siswa dan kelas IX adalah 172 siswa.

Seperti sekolah-sekolah pada umumnya, setiap sekolah siswa yang akan memasuki sekolah terlebih dahulu diseleksi oleh panitia penerima siswa baru. Bentuk seleksi berupa seleksi administrasi dan tes intelegensi berupa kemampuan kognitif, afektif dan psikomotorik.

Untuk lebih jelasnya gambaran keadaan siswa di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus tahun ajaran 2017-2018 dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
Jumlah Peserta Didik MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus Tahun Ajaran 2017-2018

NO	Kelas	Rombel	Peserta Didik		
			Lk	Pr	Jumlah
1	VII	6	95	92	187
2	VIII	4	68	68	136
3	IX	6	83	89	172
Jumlah		16	247	247	495

Sumber: Dokumentasi Tata Usaha MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa setiap tahun terjadi kenaikan jumlah siswa yang cukup banyak di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus, ini disebabkan minat masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di madrasah cukup tinggi. Tingginya minat masyarakat terhadap MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus disebabkan karena :

- a. Masyarakat di Desa Lanbaw Kec. Gisting merupakan masyarakat yang agamis.
- b. Banyak siswa MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus yang berprestasi dalam bidang ilmu pengetahuan, kesenian, olahraga.
- c. Keadaan Sarana Prasarana

Untuk menyelenggarakan pendidikan di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus maka yayasan telah membangun gedung sebagai tempat berlangsungnya proses pendidikan dan perkantoran serta sarana olahraga, dan hingga kini MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus terus berupaya untuk melengkapi kebutuhan gedung sebagai tempat pendidikan sarana belajar yang dimiliki oleh MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus adalah :

Tabel 5
Sarana dan Prasarana di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus

No	Jenis Sarana Belajar	Ada		Tidak Ada	Jumlah Ruang	Luas Ruang
		baik	Kurang baik			
1	Ruang Belajar	9	6	✓	15	56 m ²
2	Ruang perpustakaan			✓		
3	Ruang laboratorium a. IPA b. Komputer c. bahasa			✓		
4	Ruang Kesenian			✓		
5	Ruang Media/ Audio Visual			✓		
6	Ruang Olahraga			✓		
7	Ruang Ibadah/Musholla			✓		
8	Lapangan Olahraga	1			1	

Sumber : Dokumentasi Tata Usaha MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus

Selain sarana sebagaimana telah disebutkan pada tabel diatas, MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus ini juga memiliki sejumlah sarana penunjang, yaitu :

Tabel 6
Sarana/ Ruang Penunjang di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus

No	Jenis Sarana	Ada Kondisi		Tidak Ada	Keterangan
		Baik	Kurang Baik		
1	Ruang Kepala Madrasah		1		
2	Ruang Wk. Kepala Madrasah			✓	
3	Ruang Guru		1		
4	Ruang Tata Usaha		1		
5	Ruang Bimbingan Konseling		1		
6	Ruang OSIS			✓	
7	Ruang Komite Madrasah			✓	
8	Ruang Aula			✓	
9	Ruang UKS			✓	

10	Ruang Keamanan/Satpam			✓	
11	Ruang Tamu			✓	
12	Ruang Koperasi			✓	
13	Ruang Kantin		1	✓	
14	Toilet WC, Jumlah:	1	6		
15	Jumlah	1	11	0	

Sumber: Dokumentasi Tata Usaha di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab.

Tanggamus

Berdasarkan tabel diatas MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab.

Tanggamus dalam hal sarana dan prasarana belum cukup memadai, sarana dan prasarana sangat mendukung kegiatan pembelajaran, untuk itu sarana dan prasarana harus terus ditingkatkan karena sarana prasarana yang memadai akan meningkatkan mutu pendidikan dan pengembangan madrasah.

3. Strategi Pembinaan Sumber Daya Guru Dalam Upaya Pengembangan Madrasah di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus

Madrasah merupakan institusi yang kompleks. Sebagai institusi yang kompleks, madrasah tidak menjadi baik dengan sendirinya melalui proses peningkatan kualitas tertentu. Untuk menghasilkan pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas maka didukung oleh keberadaan pendidik yang profesional. Karena pendidik merupakan kunci pokok bagi keberhasilan pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu profesionalisme pendidik harus ditingkatkan dan dikembangkan.

Dalam kaitannya dengan strategi pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan madrasah, ketersediaan guru yang kompeten merupakan salah satu komponen penting yang harus dipenuhi dalam menunjang sistem pendidikan dan pengembangan madrasah. pembinaan sumber daya guru merupakan kegiatan membina kemampuan guru dalam proses pembelajaran secara efektif dan efisien. Dalam kegiatan pembinaan sumber daya guru ada beberapa program yang harus dilakukan yakni :

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengawasan
5. Pengadaan
6. Pelatihan dan pengembangan
7. Kompensasi
8. Pemeliharaan
9. Kedisiplinan
10. Pemberhentian⁷⁶

Dengan demikian dapat dideskripsikan strategi pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan madrasah di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi dengan kepala madrasah dan guru.

⁷⁶ Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 21

a. Strategi perencanaan pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan madrasah

Didalam strategi perencanaan pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan madrasah yang dilakukan kepala madrasah adalah dengan merencanakan pengembangan kurikulum pembelajaran, membimbing para guru untuk dapat meneliti dan memilih bahan-bahan ajar sesuai dengan kalender pendidikan yang dijabarkan ke program tahunan, program semester, program mingguan dan rencana program pembelajaran. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus saat diwawancara sebagai berikut:

“ya tentu saja, untuk merencanakan strategi pembinaan sumber daya guru yang ada disini dalam mengupayakan pengembangan madrasah, saya memberikan pengarahan agar guru-guru merencanakan pelaksanaan pembelajaran dengan mengikuti kalender pendidikan yang dijabarkan ke program tahunan, program semester, program mingguan dan rencana program pembelajaran, karena jika tidak mengikuti kalender pendidikan tentu saja akan mempersulit kegiatan pembelajaran disini.”⁷⁷

Hasil wawancara kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru yaitu Sunyoto, ST sebagai berikut:

“iya benar, kepala madrasah mengarahkan agar guru-guru yang ada disini merencanakan pelaksanaan pembelajaran dengan mengikuti kalender pendidikan yang dijabarkan ke program tahunan, program semester, program mingguan dan rencana program pembelajaran, karena itu mempermudah jalanya proses pembelajaran.”⁷⁸

⁷⁷ Marsono, Kepala Madrasah MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus, Wawancara 19 maret 2018

⁷⁸ Sunyoto, Guru Matematika MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus, Wawancara 19 maret 2018

Untuk mempersiapkan pembelajaran yang sesuai dengan program yang direncanakan madrasah, guru-guru telah mengikuti panduan yang telah disusun kepala madrasah. hal ini terlihat bahwa guru memang sudah mengikuti arahan yang diberikan kepala madrasah sebelum dimulainya pembelajaran.⁷⁹

Berdasarkan hasil wawancara diatas, untuk indikator yang pertama yaitu perencanaan telah diterapkan atau telah dijalankan meskipun hanya mengikuti kalender pendidikan yang memang harus diikuti agar mempermudah jalannya proses belajar mengajar dimadrasah.

b. Strategi Pengorganisasian Pembinaan Sumber Daya Guru dalam Upaya Pengembangan Madrasah

Didalam merencanakan strategi pengorganisasian pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan madrasah kepala madrasah sudah membaginya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing dan terbagi sesuai dengan posisi masing-masing. Dengan melakukan kegiatan pengorganisasian tersebut kepala madrasah bisa secara langsung melihat kinerja para guru-guru dalam mengupayakan pengembangan madrasah. hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala madrasah MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus sebagai berikut:

⁷⁹ Observasi di MTs. Mathla'ul Anwar Landbaw, Tanggal 19 Maret 2018

“untuk pengorganisasian dan pembagian tugas masing-masing guru, saya telah membaginya dan memposisikannya sesuai dengan latar belakang pendidikannya agar sesuai dan searah dengan tugas, pokok, dan fungsinya.”⁸⁰

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru yaitu Bahrul Ulum, S.Sos sebagai berikut:

“memang benar, kepala madrasah melakukan pengorganisasian sumber daya guru dengan cara memerintahkan guru agar membuat program keahlian khusus untuk para peserta didik dan setelahnya guru mendapatkan tugas tambahan membina kegiatan ekstrakurikuler sesuai dengan bidang kemampuan dan pembinaan anak.”⁸¹

Pada saat observasi guru mengutamakan keterlibatan siswa dalam proses kegiatan ekstrakurikuler menggunakan metode tanya jawab terkait materi yang sudah dipelajari atau dengan mempraktekannya secara langsung. Hal ini berpengaruh pada peserta didik, mereka mengerti secara langsung dan melatih keberanian serta mengembangkan bakatnya.”⁸²

Berdasarkan wawancara diatas menjelaskan bahwa kepala madrasah telah melaksanakan pengorganisasian sumber daya guru dalam upaya pengembangan madrasah dengan cara memerintahkan guru-guru agar membuat program keahlian khusus untuk peserta didik agar sesuai dengan bidang kemampuannya, akan tetapi tidak semua guru membuat program

⁸⁰ Marsono, Kepala Madrasah MTs Mathla’ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus, Wawancara 19 maret 2018

⁸¹ Bahrul Ulum, Guru Fiqih MTs Mathla’ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus, Wawancara 19 maret 2018

⁸² Observasi di MTs. Mathla’ul Anwar Landbaw, Tanggal 19 Maret 2018

keahlian khusus dikarenakan hanya terfokus pada pembelajaran dalam kelas saja.

c. Kegiatan Pengarahan Pembinaan Sumber Daya Guru dalam Upaya Pengembangan Madrasah

Untuk kegiatan pengarahan yang dilakukan kepala madrasah agar semua guru mau bekerja sama dengan baik, maka kepala madrasah memberikan pengarahan untuk membantu tercapainya tujuan pembelajaran. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus sebagai berikut:

“Untuk mengarahkan guru-guru dalam mengembangkan madrasah ini, biasanya saya melakukan pendekatan dari hati ke hati dan memantau langsung agar guru mau bekerja dengan baik dan melakukan rapat koordinasi setiap bulannya, namun banyaknya kegiatan sehingga kurang inten pertemuannya.”⁸³

Hasil wawancara dengan kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru yaitu Tri Yuni Hartati, S.Pd sebagai berikut:

“Pengarahan yang dilakukan kepala sekolah kepada guru yaitu dengan cara mensupervisi kelas memberikan motivasi agar guru lebih semangat lagi dalam mengajar.”⁸⁴

Berdasarkan hasil wawancara diatas kepala madrasah telah melakukan pengarahan dalam membina guru-guru untuk pengembangan madrasah,

⁸³ Marsono, Kepala Madrasah MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus, Wawancara 19 maret 2018

⁸⁴ Tri Yuni Hartati, Guru B.Ingggris Madrasah MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus, Wawancara 19 maret 2018

sehingga guru-guru tersebut menjalankan tugasnya sesuai dengan arahan yang diberikan oleh kepala madrasah, namun karena banyaknya kegiatan tentu pengarahan tersebut kurang inten dilakukannya tapi secara keseluruhan guru-guru telah menjalankan tugasnya dengan baik.

d. Strategi Pengawasan atau Supervisi terhadap Pembinaan Sumber Daya Guru dalam Upaya Pengembangan Madrasah

Strategi pengawasan pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan madrasah, kepala madrasah melakukannya dengan cara memantau kehadiran guru dan melakukan kunjungan kelas secara langsung disaat proses kegiatan belajar mengajar berlangsung, meskipun tidak semua guru di kunjungi kelasnya, untuk guru-guru yang telah dianggap bagus dalam kegiatan mengajar tidak diawasi lagi. Dengan melakukan kunjungan kelas kepala madrasah bisa secara langsung mengawasi jalannya kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus sebagai berikut:

“Untuk pengawasan biasanya yang saya lakukan adalah melihat langsung kekelas, jadi saya bisa melihat kinerja guru yang bersangkutan, tetapi memang tidak semua kelas saya masuki, untuk guru-guru yang saya anggap sudah baik dalam mengajar biasanya saya tidak mengunjungi kelasnya lagi, dan juga saya melakukan pemantauan kehadiran guru setiap harinya.”⁸⁵

Hasil wawancara dengan kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara kepada guru yaitu Paimin S.Pd.I sebagai berikut:

⁸⁵ Marsono, Kepala Madrasah MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus, Wawancara 19 maret 2018

“memang benar biasanya kepala madrasah melakukan kunjungan kelas untuk melihat kegiatan belajar mengajar, dan melakukan pemantauan kehadiran para guru, kegiatan tersebut bertujuan agar kinerja guru dapat terawasi dengan baik.”⁸⁶

Berdasarkan wawancara diatas menjelaskan bahwa kepala madrasah telah melaksanakan pengawasan dalam membina sumber daya guru dalam upaya pengembangan madrasah secara langsung berupa kunjungan kelas, akan tetapi kegiatan ini tidak rutin dilaksanakan dan tidak semua guru diawasi kinerjanya, hal ini sebenarnya tidak baik bagi guru yang lain, karena bagaimanapun seorang pendidik harus diawasi kinerjanya jika memang kurang baik dapat diperbaiki jika sudah baik dapat terus ditingkatkan.

e. Strategi Pengadaan Pembinaan Sumber Daya dalam Upaya Pengembangan Madrasah

Untuk mendapatkan sumber daya guru yang baik dalam upaya pengembangan madrasah yang sesuai dengan kebutuhan madrasah, kepala madrasah melakukan strategi pengadaan sumber daya guru dengan cara melakukan pembinaan pemberdayaan sumber daya guru dengan mengikutsertakan pelatihan dan workshop yang diadakan oleh pemerintah, hal itu dilakukan karena susahny dalam mencari guru yang sesuai dengan jurusan atau latar belakang pendidikannya. Hal tersebut berdasarkan

⁸⁶ Paimin, Guru Al-Qu'an MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus, Wawancara 19 maret 2018

pernyataan kepala MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus sebagai berikut:

“Dalam kegiatan pengadaan sumber daya guru agar sesuai dengan kebutuhan madrasah, saya melakukan pembinaan dalam pemberdayaan sumber daya guru yaitu dengan cara mengikutsertakan pelatihan dan workshop yang diadakan pemerintah, hal tersebut harus diikuti karena susahny mencari guru yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya.⁸⁷

Hasil wawancara dengan kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru yaitu Sunyoto, ST sebagai berikut:

“untuk mengadakan sumber daya guru yang sesuai dengan kebutuhan madrasah yaitu dengan mengikutsertakan pelatihan dan workshop pada waktu yang telah ditetapkan.⁸⁸

Berdasarkan hasil wawancara diatas kepala madrasah telah berusaha melakukan pengadaan sumber daya guru yang sesuai dengan kebutuhan madrasah agar tercapainya tujuan pembelajaran yang baik dengan cara mengikutsertakan pelatihan dan workshop yang diadakan pemerintah agar upaya pengembangan madrasah berjalan dengan baik.

f. Strategi Pelatihan dan Pengembangan Pembinaan Smbre Daya Guru dalam Upaya Pengembangan Madrasah

Selanjutnya pada program pelatihan dan pengembangan terintegrasi berbasis kompetensi madrasah seringkali mengikutsertakan guru dalam

⁸⁷ Marsono, Kepala Madrasah MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus, Wawancara 19 maret 2018

⁸⁸ Sunyoto, Guru Matematika MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus, Wawancara 19 maret 2018

kegiatan pelatihan dan pendidikan baik diluar maupun didalam sekolah. Berbagai macam bentuk pelatihan yang ada seperti seminar, kuliah, konferensi, workshop, simposium dan masih banyak lagi kegiatan pelatihan.

Dari hasil wawancara dengan kepala madrasah beliau menyatakan bahwa “adapun upaya pelatihan yang dilakukan di MTs Mathla’ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus untuk mengembangkan tenaga pendidik dan pengembangan madrasah sementara sudah cukup baik. Dari kegiatan pelatihan yang ada kegiatan yang sering diikuti adalah kegiatan pelatihan diluar sekolah dengan mengirimkan tenaga pendidik mengikuti kegiatan diklat, workshop sesuai dengan jumlah peserta yang dibutuhkan dalam permintaan (undangan) namun pelatihan didalam pun pernah dilakukan. Dari sekian banyak program pelatihan yang ada yang sudah diikuti hanya pada program diklat dan workshop saja yang sudah berjalan baik yang lainnya belum.”⁸⁹

Hal ini sesuai dengan hasil observasi melalui wawancara penulis dengan guru yaitu Ibu Dra. Siti Aminah, bahwa “kepala madrasah seringkali mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan pelatihan, baik kegiatan diluar sekolah bahkan pelatihan yang diadakan oleh pihak sekolah sendiri. Kegiatan pelatihan yang sering diikuti adalah workshop dan diklat. Materi pelatihan yang sering kali diikuti adalah terkait proses pembelajaran, seperti pelatihan

⁸⁹ Marsono, Kepala Madrasah MTs Mathla’ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus, Wawancara 19 maret 2018

kurikulum 2013, pelatihan program sarana dan prasarana dan pelatihan pembinaan osis.⁹⁰

Salah satu strategi yang dilakukan oleh MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus untuk pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan madrasah yaitu dalam mengembangkan mutu pendidik adalah dengan mengirim perwakilan untuk mengikuti diklat yang diadakan oleh Depag, baik tingkat kabupaten, provinsi maupun pusat. Sehubungan diterapkannya kurikulum 2013, pendidik di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus dituntut untuk mengetahui dan mengerti tentang kurikulum 2013 serta dapat menerapkannya dalam proses belajar mengajar. Maka dari itu pendidik diikutsertakan setiap ada undangan diklat kurikulum 2013. Diklat ini diharapkan sebagai langkah awal yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan kompetensi yang dimiliki pendidik.

Kemudian dari hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum terkait tentang bagaimana pelaksanaan pelatihan yang diadakan didalam madrasah itu sendiri? Beliau menyatakan bahwa “pelatihan yang dilakukan didalam madrasah yang diikuti oleh guru-guru MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus dilaksanakan berdasarkan pada perencanaan yakni dengan mengidentifikasi kekurangan dan kesulitan yang dialami guru dalam mengajar dimana setelah adanya identifikasi ini akan

⁹⁰ Siti Aminah, Guru SKI MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus, Wawancara 19 maret 2018

ditemukan program pengembangan apa yang sesuai dengan kebutuhan yang ada untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dialami oleh guru. Kemudian tujuan dari program ini akan tepat pada sasaran sehingga materi yang diberikan akan disesuaikan dengan tujuan dari pelaksanaan program, dan tidak hanya materi metode dan medianya pun akan disesuaikan dengan program yang akan dilaksanakan. Begitu juga anggaran yang akan digunakan dalam pelatihan akan dibuat dalam bentuk anggaran pelatihan, dan pelaksanaan yang terakhir adalah mengevaluasi hasil pelatihan yang sudah dilaksanakan.

g. Strategi Kompensasi Pembinaan Sumber Daya Guru dalam Upaya Pengembangan Madrasah

Untuk pemberian kompensasi dalam hal ini sudah dijalankan oleh kepala sekolah yang diberikan setelah selesainya kegiatan berlangsung, namun kompensasi ini diberikan tidak langsung mengingat madrasah ini adalah swasta dan keuangannya belum stabil, maka dari itu kompensasi sering diberikan dalam waktu yang mundur. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala guru MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus sebagai berikut:

“untuk pemberian kompensasi yang diberikan kepada guru, agar guru lebih semangat lagi dalam menjalankan tugasnya tentu madrasah memberikan kompensasi kepada para guru, mengingat pemberian kompensasi tersebut bisa memberikan kemajuan bagi madrasah, namun melihat kondisi keuangan yang

belum stabil maka kompensasi sering diberikan setelah kegiatan berlangsung dan itu sering mundur dalam memberikannya.⁹¹

Hasil wawancara dengan kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru yaitu Yahya Nur Afif S.Pd sebagai berikut:

“untuk kompensasi yang diberikan itu sesuai dengan pembinaan yang dilakukan dan diberikannya pasca kegiatan berlangsung dan mengingat kondisi keuangan dimadrasah ini kurang stabil maka sering terjadi kemunduran dalam pemberiannya.”⁹²

Melihat hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa kepala madrasah sudah memberikan kompensasi demi mengupayakan pengembangan madrasah dengan alasan keuangan yang belum stabil, sebenarnya pemberian kompensasi ini bisa membantu guru atau setidaknya memberikan motivasi atau semangat lebih agar guru lebih meningkatkan kinerjanya lagi.

h. Strategi Pemeliharaan dalam Pembinaan Sumber Daya Guru dalam Upaya Pengembangan Madrasah

Kegiatan pemeliharaan sumber daya guru yang bertujuan untuk memelihara loyalitas guru dan meningkatkan kesejahteraan guru dalam upaya pengembangan madrasah sudah dijalankan yaitu dengan melakukan pendekatan secara kekeluargaan antara kepala sekolah, guru, staff dan lainnya

⁹¹ Marsono, Kepala Madrasah MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus, Wawancara 19 maret 2018

⁹²Yahya Nur Afif, Guru B.Indonesia MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus, Wawancara 19 maret 2018

serta menghidupkan koperasi madrasah. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus sebagai berikut:

“pemeliharaan pada guru-guru ini dilakukan dengan melakukan pendekatan secara kekeluargaan keberbagai pihak dan dengan menghidupkan koperasi madrasah supaya memberikan kemudahan untuk para pendidik dan tenaga kependidikan disini.”⁹³

Hasil wawancara dengan kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru yaitu Herliana, S.Pd sebagai berikut:

“dalam pemeliharaan sumber daya guru yang dilakukan oleh kepala madrasah biasanya dilakukan dengan cara membina dengan kegiatan pengajian keluarga dan koprasi madrasah, tentu guru sangat antusias dalam mengikuti kegiatan tersebut.”⁹⁴

Melihat hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa sikap kepala madrasah dalam upaya pengembangan madrasah ini sangat mengedepankan sikap kekeluargaanya yang ditunjukan kepada semua karyawan dimadrasah, walaupun dalam pemeliharaan sumber daya guru masih kurang optimal namun beliau masih mengupayakan berbagai macam cara agar upaya pengembangan madrasah ini berhasil.

⁹³ Marsono, Kepala MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus, Wawancara 19 maret 2018

⁹⁴ Herliana, Guru Matematika MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus, Wawancara 19 maret 2018

i. Strategi Pembinaan Kedisiplinan Sumber Daya Guru dalam Upaya Pengembangan Madrasah

Untuk pembinaan disiplin guru yang kepala madrasah lakukan adalah dengan cara memantau langsung kehadiran guru, biasanya kepala madrasah berangkat lebih awal untuk bersalaman kepada guru dan siswa di depan gerbang masuk sekolah agar kepala sekolah dapat memantau langsung keadaan guru dan siswa, dalam hal kedisiplinannya. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus sebagai berikut:

“Untuk pembinaan disiplin, biasanya yang saya lakukan adalah memantau langsung kehadiran guru-guru, setiap hari saya berangkat lebih awal untuk melihat mana guru yang berangkat lebih awal mana yang terlambat sekaligus bersalaman dengan murid-murid dan guru-guru, jika ada yang terlambat pastinya akan mendapat teguran dirapat, akan tetapi masih saja ada guru yang terlambat setiap harinya dengan alasan yang bermacam-macam.”⁹⁵

Hasil wawancara dengan kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru yaitu Sartono, S.Pd sebagai berikut:

“untuk guru yang sering terlambat akan diberikan teguran, teguran tersebut akan disampaikan kepala madrasah saat rapat.”⁹⁶

Berdasarkan hasil wawancara diatas kepala madrasah telah melakukan pembinaan disiplin dengan cara mengawasi kehadiran guru secara langsung,

⁹⁵ Marsono, Kepala MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus, Wawancara 19 maret 2018

⁹⁶ Sartono, Guru PKN MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus, Wawancara 19 maret 2018

sehingga dapat terlihat guru mana saja yang sering terlambat dan akan ditegur pada saat rapat. Tetapi meskipun begitu masih saja ada guru yang sering terlambat dengan alasan yang beragam, hal ini mungkin masih terjadi atau terus berulang karena kepala madrasah menegur guru tersebut tidak secara langsung, atau tertuju pada guru tersebut, teguran tersebut berupa himbauan kepada guru yang hadir dirapat, karena kepala madrasah beranggapan bahwasanya sekolah belum bisa memberikan insentif yang sesuai (UMR) jadi tidak bisa menekan secara lebih jauh.

j. Strategi Pemberhentian Sumber Daya Guru dalam Upaya Pengembangan Madrasah

Untuk pemberhentian tenaga kependidikan yang dilakukan kepala sekolah kepada guru itu apabila ada guru yang sudah tidak komitmen dengan pengembangan madrasah dan tidak menjaga nama baik madrasah, maka pemberhentian akan dilakukan oleh kepala madrasah. hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus sebagai berikut:

“Pemberhentian dilakukan jika guru memang sudah tidak komitmen dengan pengembangan madrasah dan tidak menjaga nama baik madrasah, maka pemberhentian akan dilakukan guna untuk menjaga nama baik madrasah dan tercapainya upaya pengembangan madrasah.”⁹⁷

Hasil wawancara tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru yaitu Sudirman, S.Pd sebagai berikut:

⁹⁷ Marsono, Kepala MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus, Wawancara 19 maret 2018

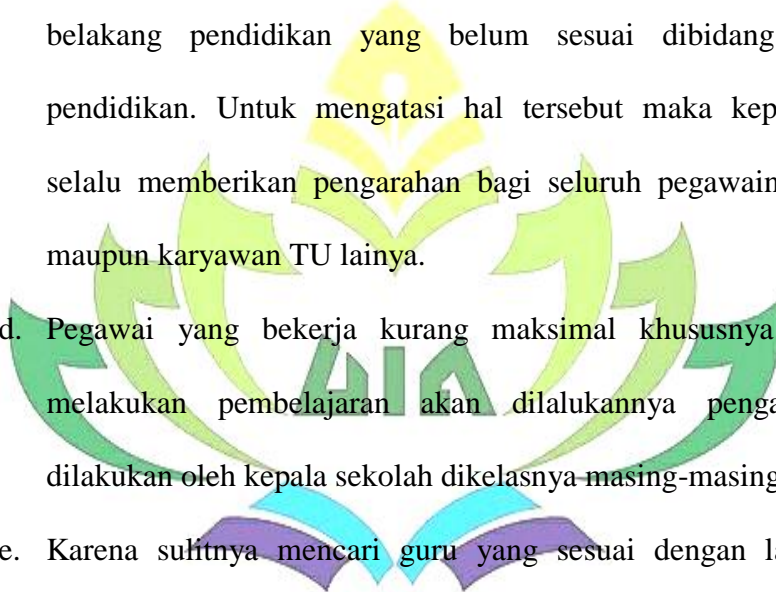
“pemberhentian sumber daya guru ini jarang dilakukan oleh kepala sekolah, namun kegiatan pemberhentian ini pernah dilakukan apabila ada guru yang sudah tidak sejalan lagi dengan arah pengembangan madrasah ini dan juga guru yang tidak menjaga nama baik madrasah, hal ini tentu sah-sah saja dilakukan oleh kepala madrasah.”⁹⁸

Berdasarkan hasil wawancara diatas kepala madrasah telah melakukan kegiatan pemberhentian kepada pendidik dengan alasan jika guru sudah tidak komitmen lagi dengan arah pengembangan madrasah dan guru tidak menjaga dengan baik nama baik madrasah, maka pemberhentian akan dilakukan kepada guru yang sudah tidak lagi mengikuti peraturan madrasah.

4. Kendala-kendala yang Dihadapi dalam menyusun Strategi Pembinaan Sumber Daya Guru Pengembangan Madrasah di MTs Mathla’ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus

Berdasarkan hasil penggalian data yang dilakukan oleh penulis melalui kegiatan observasi, wawancara dan dokumentasi diketahui bahwa dalam upaya pengembangan MTs Mathla’ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus masih saja menghadapi berbagai kendala. Adapun kendala-kendala yang dihadapi dalam pengembangan MTs Mathla’ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus adalah sebagai berikut:

⁹⁸Sudirman, Guru IPA MTs Mathla’ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus, Wawancara 19 maret 2018

- 
- a. Kemampuan pendidik khususnya dalam program perencanaan pembelajaran masih belum berkembang secara maksimal.
- b. Kemampuan mengorganisasikan dalam membina kegiatan ekstrakurikuler misalnya masih kurang maksimal. Hal itu dikarenakan sebagian guru belum menyadari pentingnya kegiatan ekstrakurikuler untuk mengembangkan madrasah.
- c. Pegawai yang bekerja dimadrasah masih ada yang memiliki latar belakang pendidikan yang belum sesuai dibidang pengelolaan pendidikan. Untuk mengatasi hal tersebut maka kepala madrasah selalu memberikan pengarahan bagi seluruh pegawainya baik guru maupun karyawan TU lainnya.
- d. Pegawai yang bekerja kurang maksimal khususnya guru dalam melakukan pembelajaran akan dilakukannya pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah dikelasnya masing-masing.
- e. Karena sulitnya mencari guru yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya, maka pengadaan kebutuhan madrasah harus selalu diperhatikan demi membantu terwujudnya tujuan dari madrasah.
- f. Guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu akan sulit dalam memecahkan masalah. Untuk mengatasi hal tersebut kepala madrasah selalu memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti kegiatan diklat, workshop, seminar, dsb.

- g. Dana yang diperlukan madrasah masih dianggap kurang, karena madrasah tergolong swasta, dan keadaan keuangan madrasah kurang stabil maka pemberian kompensasi yang diberikan kepada guru sering mundur dari yang telah ditetapkan. Hal itu terlihat dari sebagian guru dan karyawan TU yang telah mengikuti pembinaan tapi belum kunjung diberikannya kompensasi.
- h. Kurang optimalnya kegiatan untuk memelihara guru yang berkualitas, karena banyaknya kegiatan yang diikutsertakan. Hal itu terlihat dari sebagian guru yang mengikuti pembinaan dengan cara melakukan pengajian keluarga saja.
- i. Masih ada sebagian kecil madrasah yang tidak disiplin atau tidak menjalankan tata tertib yang telah dibuat. Hal itu terlihat dari sebagian guru dan karyawan TU yang datang ke madrasah atau pulang tidak tepat waktu. Mereka datang hanya pada saat jam mengajar dan pulang sesudah jam mengajarnya selesai.
- j. Jika terdapat guru atau karyawan madrasah yang sudah tidak lagi menjaga komitmennya dan mencemarkan nama baik madrasah, maka tindakan yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah melakukan pemberhentian. Hal ini dilakukan untuk menjaga nama baik madrasah demi mewujudkan madrasah yang unggul di kalangan masyarakat.

Kendala-kendala tersebut sudah semestinya harus diatasi bersama oleh kepala madrasah beserta wakil-wakilnya, dewan guru dan pegawai lainnya. Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut maka setiap bulan dan menjelang akhir tahun pelajaran, kepala madrasah bersama-sama dengan dewan guru mengadakan rapat/musyawarah. Kepala madrasah juga melaporkan hasil kinerja madrasah selama satu tahun anggaran baik secara lisan atau tertulis kepada komite madrasah dan kepada pemerintah kantor wilayah. Dengan adanya kegiatan tersebut diharapkan semua kendala-kendala yang masih terjadi, dapat diselesaikan dan dicari jalan keluarnya dengan cepat dan tepat sehingga pengembangan madrasah kedepannya dapat dilakukan dengan lebih baik lagi.

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan wawancara, dokumentasi atau data-data dan observasi yang penulis jelaskan di atas dapat penulis pahami bahwasanya Strategi Pembinaan Sumber Daya Guru Dalm Upaya Pengembangan Madrasah di MTs Mathla'ul nwar Landbaw Kabupaten Tanggamus sudah baik.

1. Kepala madrasah merencanakan program pembelajaran guna untuk menyesuaikan dengan aturan yang dibuat oleh pemerintah dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya guru.

Berdasarkan data hasil penelitian yang peneliti dapatkan dalam merencanakan strategi pembinaan sumber daya guru kepala madrasah

mengambil keputusan agar guru merencanakan pembelajaran sesuai dengan aturan yang berlaku yaitu mengikuti kalender pendidikan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Soekidjo Notoatmojo bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam proses manajemen. Oleh karena itu perencanaan ini menyita waktu dalam proses manajemen. Perencanaan berarti menentukan program sumber daya manusia dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu. Dengan kata lain mengatur orang-orang yang akan menangani tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tugas organisasi.⁹⁹

2. Menyusun struktur organisasi para guru dan karyawan, agar mereka bekerja sesuai dengan bidang kemampuannya guna untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Berdasarkan data hasil penelitian yang peneliti dapatkan kepala madrasah melakukan pengorganisasian yang sesuai dengan latar belakang pendidikan guru, agar dapat memberikan guru tugas tambahan membina kegiatan ekstrakurikuler sesuai dengan bidang kemampuan dan pembinaan anak didik.

Hal ini sejalan dengan pendapat Abdurrahmat Fatoni bahwa manajemen sumber daya yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi

⁹⁹ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), h. 89

yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi kearah tercapainya tujuan organisasi. Tidak menjadi soal tujuan organisasional apa yang ingin dicapai. Dibentuknya suatu pengorganisasian yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja. Kenyataan ini semakin jelas terlihat apabila diingat bahwa satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia melakukan tugas-tugas penunjang, bukan melakukan tugas pokok. Artinya, memang benar bahwa satuan kerja tersebut, dengan moneklatur apa pun ia kenal seperti bagian kepegawaian atau istilah lain yang sejenis juga mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang diusahakan terwujud melalui berbagai langkah yang ditempuh dalam menyelenggarakan fungsinya.¹⁰⁰

3. Mengarahkan guru-guru dalam membimbing peserta didik agar dapat berjalan dengan efektif. Pengarahan yang dilakukan tidak hanya dilakukan oleh kepala madrasah sendiri, melainkan didelegasikan oleh orang yang diberi wewenang untuk itu.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti dapatkan kepala madrasah memberikan pengarahan pada saat mengadakan rapat koordinasi setiap bulan yang diharapkan agar guru mendapat arahan dan paham dengan kondisi disekitar madrasah. Tahap pengarahan berupa pemberitahuan apa yang harus

¹⁰⁰ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h.

dilakukan, bidang studi apa yang dipegang, selain itu pengenalan terhadap kurikulum.

Hal ini sejalan dengan pendapat Syafarudin, kepala madrasah mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugas dengan baik.¹⁰¹

4. Melakukan pengawasan dengan cara melakukan supervisi kunjungan kelas (*class visit*). Mengunjungi guru sedang mengajar untuk meneliti bagaimana metode mengajarnya, kemudian mengadakan diskusi dengan guru yang bersangkutan.

Berdasarkan data hasil penelitian yang peneliti dapatkan kepala madrasah selalu melakukan pengawasan dengan melakukan kunjungan kelas ke masing-masing kelas dalam rangka meningkatkan pembelajaran dikelas dan dapat menyampaikan masukan kepada guru apabila ada yang mengalami permasalahan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Soekidjo Notoatmodjo bahwa pengawasan itu adalah kegiatan untuk mengatur organisasi agar dapat berjalan sesuai dengan rencana. Disamping itu pengawasan juga dimaksudkan untuk mencari jalan keluar atau pemecahan masalah apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan. Pada tahap pengawasan, akan dapat mempengaruhi

¹⁰¹ Syafarudin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT Ciputat, 2005), h. 70

proses perencanaan manajemen yang akan datang, karena dengan pengawasan berarti dilakukanya evaluasi untu mengetahui kelemahan dan kesalahan yang terjadi agar dapat diperbaiki pada proses manajemen kedepan. Karena itu pengawasan harus dilakukan sebaik-baiknya agar tujuan yang dicapai dapat direalisasikan.¹⁰²

5. Pengadaan sumber daya guru diharapkan untuk memenuhi kebutuhan guru pada suatu madrasah, baik kualitas maupun kuantitasnya.

Berdasarkan data hasil penelitian yang peneliti dapatkan kepala madrasah melakukan pengadaan sumber daya guru dengan pelatihan dan workshop pada waktu yang telah dijadwalkan, agar guru mendapat pengalaman dan menambah ilmunya supaya proses pembelajaran berjalan dengan baik.

Hal ini sejalan dengan pendapat Heidjarachman Ranupandojo, fungsi pengadaan tenaga kerja/pegawai meliputi kebutuhan tenaga kerja (baik mengenai mtu maupun jumlahnya), mencari sumber-sumber tenaga kerja secara efektif dan efisien, mengadakan seleksi para pelamar, menempatkan tenaga kerja pada posisi yang sesuai, dan memberikan pendidikan serta pelatihan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.¹⁰³

6. Mengirim guru-guru agar mengikuti pelatihan dan pengembangan agar memperbaiki keterampilan dan meningkatkan pengembangan.

¹⁰² Soekidjo Notoatmodjo, Op. Cit, h. 90

¹⁰³ Heidjarachman Ranupandoo, *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2000), h. 1.10

Berdasarkan data hasil penelitian yang peneliti dapatkan kepala madrasah mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan pelatihan, baik pelatihan diluar maupun diadakan pihak sekolah sendiri. Kegiatan pelatihan yang diikuti adalah workshop dan diklat. Materi pelatihan yang sering diikuti adalah terkait proses pembelajaran, seperti pelatihan kurikulum 2013, pelatihan sarana dan prasarana dan pelatihan pembinaan osis. Dengan melalui pelatihan dan pengembangan, guru akan mampu mengerjakan, meningkatkan dan mengembnagkan karirnya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Panji Anoraga, bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk mengupayakan peningkatan kinerja pendidik yang dianggap belum mampu untuk mengembang pekerjaannya karena faktor perkembangan kebutuhan masyarakat dalam pendidikan. Apabila organisasi ingin berkembang seyogyanya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.¹⁰⁴

7. Pemberian kompensasi kepada guru sebagai bentuk balas jasa untuk kerja mereka, agar memperoleh personalia yang berkualitas dan menjamin keadilan.

Berdasarkan data hasil penelitan yang peneliti dapatkan, bahwa kepala madrasah memberikan kompensasi kepada guru setelah guru mendapat pembinaan yang telah ia lakukan. Pemberian kompensasi, berbentuk gaji

¹⁰⁴ Panji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT asdi Mahasatya, 2000), h. 153

bulanan atau intensif agar para guru lebih termotivasi untuk mencapai sasaran madrasah.

Hal ini sejalan dengan pendapat Soekidjo Notoatmodjo, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Memberikan kompensasi kepada karyawan sangatlah penting, karena besarnya nilai kompensasi mencerminkan nilai karya mereka, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.¹⁰⁵

8. Kemampuan-kemampuan sumber daya guru yang telah dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan perlu dipelihara. Karena kemampuan tersebut merupakan aspek terpenting untuk tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan data hasil penelitian yang peneliti dapatkan bahwa kepala madrasah melakukan pendekatan kepada guru supaya lebih meningkatkan sikap dan loyalitas guru yang baik, dan berkompeten agar mereka mau bekerja sampai pensiun, dan kepala madrasah pun mengadakan kegiatan pengajian keluarga untuk para guru agar mereka lebih dekat dan akrab dalam menjalin silaturahmi antar guru, hal ini ditujukan untuk mendorong upaya pengembangan madrasah dan tujuan dari madrasah sendiri.

Hal ini sejalan dengan pendapat Malayu Hasibuan, bahwa pemeliharaan sumber daya guru untuk mengusahakan dan mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar

¹⁰⁵ Soekidjo Notoatmodjo, Op. Cit. H. 153

mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapaian tujuan perusahaan. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.¹⁰⁶

9. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu lembaga pendidikan, karena tanpa dukungan disiplin pendidik yang baik, maka sulit lembaga pendidikan mewujudkan tujuannya, jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan data hasil penelitian yang peneliti dapatkan kepala madrasah telah melakukan pembinaan kedisiplinan dengan cara mengawasi kehadiran guru secara langsung, sehingga dapat terlihat guru mana saja yang datang terlambat dan akan dikenakan sanksi saat rapat berlangsung.

Hal ini sejalan dengan pendapat Abdurahmat Fatoni, bahwa kedisiplinan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan pada lembaga pendidikan dapat diartikan bilamana guru selalu datang dan pulang tepat pada waktunya,

¹⁰⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h. 179

mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dengan baik dan norma sosial yang berlaku.¹⁰⁷

10. Pemberhentian pegawai merupakan fungsi personalia yang menyebabkan terlepasnya pihak organisasi dan personil dari hak dan kewajiban sebagai lembaga tempat bekerja dan sebagai pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti dapatkan pemberhentian pegawai yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap guru ataupun karyawan lainnya apabila terdapat guru atau karyawan yang ingin berhenti atas kemauan sendiri atau pemberhentian dilakukan apabila guru sudah tidak lagi berkomitmen dengan pengembangan madrasah dan tidak menjaga nama baik madrasah.

Hal ini sejalan dengan pendapat E. Mulyasa sebab-sebab pemberhentian pegawai dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis. 1) pemberhentian atas permohonan sendiri, misalnya pindah lapangan pekerjaan dengan tujuan memperbaiki nasib. 2) pemberhentian oleh dinas atau pemerintah, misalnya, pegawai tidak cakap atau tidak melaksanakan tugas dengan baik. Dan 3) pemberhentian sebab dan lain-lain, misalnya meninggal dunia, hilang dan telah mencapai batas usia pensiun.¹⁰⁸

¹⁰⁷ Abdurahman Fathoni, Op. Cit. h. 126

¹⁰⁸ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: PT. Rosda Karya, 204), h. 44

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah penulis mengadakan pembahasan dan analisa data dalam penelitian yang merujuk pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, pembahasan, uraian dan analisa pada skripsi ini supaya pembaca lebih cepat mengetahui isi serta maksud dan tujuan skripsi ini. Menurut hasil penelitian yang penulis lakukan di MTs Mathla'ul Anwar Landbaw Kab. Tanggamus tentang strategi pembinaan sumber daya guru dalam upaya pengembangan madrasah adalah sebagai berikut:

1. Program perencanaan, langkah awal dalam menyusun semua tujuan dari pendidikan adalah dengan cara melakukan perencanaan didalam pembinaan sumber daya guru untuk upaya pengembangan madrasah. kepala madrasah telah melakukan perencanaan yang sudah tersusun matang guna untuk memperlancar dalam proses pembelajaran.
2. Program pengorganisasian, langkah kedua dalam merumuskan tujuan pendidikan yakni dengan cara melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan kepala madrasah telah menjalankan fungsinya dengan cara menempatkan guru pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya.
3. Program pengarahan, adalah langkah selanjutnya yang dilakukan kepala madrasah agar guru-guru melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan yang telah dibuat didalam madrasah, baik guru yang mengalami masalah

dalam mengajar maka kepala madrasah akan memberikan pengarahan yang berupa motivasi.

4. Program pengawasan, untuk pengawasan dalam membina sumber daya guru, kepala madrasah sudah melakukannya dengan cara mengawasi langsung proses pembelajaran didalam kelas, dengan melakukan kunjungan kelas kepala madrasah meyakini dapat lebih jelas melihat kinerja guru dalam proses pembelajaran, sehingga kepala madrasah tahu apa saja yang kurang atau dibutuhkan untuk membantu guru meningkatkan kinerjanya.
5. Program pengadaan, dalam mengadakan kebutuhan yang sesuai dengan tujuan madrasah, maka kepala sekolah melakukan strategi dengan cara menyeleksi guru, menempatkan guru pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya melakukan orientasi yang dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan madrasah.
6. Program pelatihan dan pengembangan, strategi yang dilakukan kepala madrasah yaitu dengan melakukan pengiriman terhadap tenaga pendidik ketika mendapat undangan pelatihan. Tidak hanya pelatihan diluar madrasah pun mengadakan pelatihan sendiri. Pelaksanaanya pun sesuai dengan langkah-langkah yang ada, mulai dari identifikasi masalah yang dihadapi guru sampai pada tindak lanjut dari kegiatan pelatihan.
7. Kompensasi, sekolah memberikan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan para guru, kompensasi diberiakn guna untuk memberikan kesejahteraan bagi guru.

8. Pemeliharaan, dalam rangka mendapatkan guru yang sesuai dengan kebutuhan madrasah, maka kepala madrasah melakukan kegiatan dengan cara meningkatkan kondisi fisik dan loyalitas karyawannya agar mereka mau bekerja sampai pensiun di madrasah tersebut.
9. Kedisiplinan, untuk pembinaan disiplin kepala madrasah telah melakukannya dengan baik, hal ini terlihat dari upaya yang dilakukan kepala madrasah yaitu setiap pagi kepala madrasah berangkat lebih awal agar dapat melihat secara langsung tingkat disiplin guru dan siswa, kepala madrasah juga dapat berjabat tangan langsung dengan guru dan siswa, hal ini sangat bagus untuk menjaga hubungan antara kepala madrasah, guru dan siswa.
10. Pemberhentian, program ini sebenarnya jarang dilakukan oleh kepala madrasah, namun jika ada guru yang sudah tidak lagi memiliki komitmen yang sama dan tidak menjaga nama baik madrasah maka program pemberhentian ini akan dilakukannya mengingat reputasi madrasah yang harus tetap dijaga.

B. Saran

Strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam pembinaan sumber daya guru melalui manajemen sumber daya guru. Salah satu upaya pengembangan madrasah ini hendaknya supaya dipikirkan dan ditingkatkan terus menerus. Agar benar-benar madrasah yang dipimpinnya dapat berkembang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan madrasah dan tidak kalah dengan madrasah lain.

Selanjutnya penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi kepala madrasah hendaknya meningkatkan lagi sumber daya guru lebih insentif dengan :
 - a. Melakukan penyeleksian bagi calon guru agar benar-benar mendapatkan guru yang berkualitas baik ilmu pengetahuan, maupun keterampilan. Mengingat sangat pentingnya peran guru dalam mengembangkan madrasah sesuai visi, misi, dan tujuan madrasah.
2. Kepada guru MTs Mathla'ul Anwar Landbaw agar dapat menumbuhkan kesadaran diri akan pentingnya mengembangkan kemampuan. Karena mengingat perkembangan zaman yang begitu cepat maka guru harus selalu mengikuti perkembangan yang ada dengan cara mengembangkan kompetensi dirinya.
3. Hendaknya pemerintah juga turut mengawasi, memperhatikan, dan mendukung segala bentuk program pengembangan guru.
4. Kepada guru-guru yang belum memiliki syarat kualifikasi akademik S1, diharapkan untuk melanjutkan pendidikannya lagi atau mengikuti pelatihan agar mendapat sertifikat pewenangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananiah. 2006. *Problema Lembaga Pendidikan Madrasah dan Strategi Pengembangannya*. (Dinamika Ilmu Jurnal Kependidikan Vol. VI No. 2 Desember
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Departemen Agama RI. 2002. *Development of Madrasah Tsanawiyah: Pedoman Umum dan Pengelolaan Madrasah Model*. Jakarta: Dirjen Kelembagaan Agama Islam
- Departemen Agama RI. 2006. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Diponegoro
- Dessler, Gari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prehallindo
- Fajar, A. Malik. 2005. *Holistika Pemikiran Pendidikan*. Jakarta: Raja Grofindo Persada
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Haidar, Putra Daulay. 2009. *Sejarah Pertumbuhan dan Pembaruan Pendidikan Islam Di Indonesia*. Jakarta: penada Media
- Hamalik, Oemar. 2002. *Pendidikan guru berdasarkan pendekatan kompetensi*. Jakarta: Bumi aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hujono. 2001. *Kiat Mengajar Guru*. Jakarta: Logos Wacamna Ilmu
- Kementrian Agama. 2005. *Desain Pengembangan Madrasah*. Jakarta: Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam
- Kuncono, Mudrajat. 2006. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta: Erlangga
- Moloeng, Lexy J. 2016. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nasution, S. 2011. *Metode Research*. Jakarta: Bumi aksara

- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk bisnis yang kompetitif)*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pres
- Notoadmojo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Pandia, K, dkk.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Medan : Universitas Sumatera Utara
- Saleh, Abdul Rachman dkk. 2005. *Panduan Perencanaan dan Pengembangan Madrasah (Departemen Negara RI Majelis Pertimbangan dan Pemberdayaan Pendidikan Agama dan Keagamaan (MP3A))*.Jakarta: Aditama Bandung49
- Samani, Muelas dkk. 2006. *Mengenai Sertifikasi Guru di Indonesia*. Surabaya: SIC
- Sedarmayanti.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Setiyadi, Bambang. 2006. *Metode Penelitian untuk Pengajaran Bahasa Asing*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Shaleh, Abdul Rahman. 2000. *Pendidikan Agama dan Keagamaan*. Jakarta: PT Gemawindu Pancaperkasa
- Sondang, Siagin P. 2004. *Manajemen Strategi*, Jakarta: Bumi Aksara
- Subagyo, P. Joko. 2004. *Metode Penelitian dalam teori dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sudjana, H. D. 2000. *Manajemen Program Pendidikan (Untuk Pendidikan Luar Sekolah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Bandung : Falah Production
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps
- Suryabrata, Sumardi. 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan.2003. *Pengelolaan Pendidikan, Jurusan Administrasi Pendidikan IFIP UPI Bandung*
- Tim Pakar Manajemen Pendidikan UM. 2004. *Perspektif Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Malang: Universitas Negeri Malang

Tim Penyusun Kamus. 1990. *Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka

Tim Penyusun Kamus. 1990. *Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka

Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. 2006. Bandung: Citra Umbara

Undang-Undang Republik Indonesia No. 18 Tahun 2002

Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. 2004. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara

Wahyudi, Agustinus Sri. 1996. *Manajemen Strategi (Pengantar Proses Berfikir Strategi)*. Jakarta : Binapura Aksara

